


**XLVIII Legislatura**

**DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

**Nº 1902 de 2018**

S/C — Comisión de Industria, Energía y Minería

# VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA PILI S.A. Y DEMÁS INDUSTRIAS LÁCTEAS

# INTERRUPCIONES EN LOS SERVICIOS DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DE UTE

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 17 de octubre de 2018
(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Saúl Aristimuño.

Miembros: Señores Representantes Amin Niffouri, Julio Battistoni, Richard Charamelo, Elena Ponte y Walter Verri.

Delegados de Sector: Señores Representantes Pablo D. Abdala y Sergio Arbiza.

Asisten: Señores Representantes Cecilia Bottino, Rodrigo Goñi Reyes, Nicolás Olivera, Gustavo Penadés, Jorge Pozzi y Alejo Umpiérrez.

Invitados: Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, maestro Ernesto Murro, Ministro; doctor Nelson Loustaunau, Subsecretario y señor Jorge Luis Mesa, Director Nacional de Trabajo.

Por el Ministerio de Industria, Energía y Minería, señora Directora Nacional de Energía, ingeniera agrónoma Olga Otegui.

Por la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE), ingenieros Gonzalo Casaravilla, Presidente y César Briozzo, Vicepresidente.

Secretaria: Señora Marcela Castrillón.

=====II=====

**SEÑOR PRESIDENTE (Saúl Aristimuño).-** Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Industria, Energía y Minería tiene el gusto de recibir al señor ministro de Trabajo y Seguridad Social, maestro Ernesto Murro; al subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, doctor Nelson Loustanau, y al director Nacional de Trabajo, señor Jorge Mesa.

Esta convocatoria se debe a la solicitud de los señores diputados Niffouri y Goñi Reyes para conocer en profundidad las condiciones en que el Poder Ejecutivo solicitara al Parlamento la aprobación de un préstamo para la empresa Pili S.A. y también los aspectos referidos a la viabilidad y sostenibilidad de dicho proyecto.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** Creo que la reunión de ayer, celebrada entre el señor presidente de la República y la Asociación Nacional de Productores de Leche es prueba suficiente de la gravedad y de la relevancia de la situación que está viviendo la industria láctea y, en particular, Conaprole.

Si uno lee, tanto el comunicado de Presidencia, como las declaraciones de los directivos de las asociaciones lecheras, queda claro que estamos ante una situación realmente complicada.

Por supuesto que la situación compleja tiene varias causas, algunas de carácter externo. No escapa a ninguno de quienes estamos aquí presentes las dificultades que este mundo global y cada vez más competitivo exige a todas las industrias exportadoras, entre ellas, la industria láctea.

También creo que no escapa a nadie los problemas de competitividad general que han sido reconocidos por el propio Gobierno. Entre los factores claves allí aparece el costo país, el costo de las tarifas -de alguna forma, cuando en el día de ayer el presidente reconoció la necesidad de hacer una rebaja, también lo estaba reconociendo como un factor decisivo en esa pérdida de competitividad-, pero también tenemos otro factor decisivo en esta situación crítica, que es el deterioro del clima laboral que se está viviendo en la industria láctea, al punto que todos los medios ayer hacían hincapié en este reclamo por parte de los productores lecheros.

Nosotros venimos planteándolo desde hace un tiempo. Habíamos convocado al señor ministro, específicamente por el tema Conaprole, a la Comisión Especial de Cooperativismo, y luego lo volvimos a convocar, porque entendimos que esta situación se agravaba.

Nosotros reformulamos esta convocatoria el 10 de setiembre y hoy entendemos que la situación en la industria láctea no da para más, específicamente por este factor del grave deterioro del clima laboral.

Creemos que la violación del convenio colectivo, en especial de la cláusula de paz, por parte del sindicato de Conaprole, terminó de poner en evidencia que, en esa oportunidad, le faltó el respeto al ministerio; esto fue dicho por los propios directivos.

Hemos escuchado en reiteradas entrevistas el reclamo o la denuncia de que el sindicato se rió en la cara de las autoridades del ministerio. Creemos también que ese episodio y, sobre todo, la respuesta que tuvo el ministerio ante él, ponen en evidencia la impotencia, incapacidad o falta de autoridad por parte de la Cartera para poder frenar ese nuevo desborde sindical. Nosotros creemos que también fue la gota que derramó el vaso para que los productores -socios de la cooperativa, pero también otros muchos directivos del sector agroindustrial- terminaran de perder la confianza y la expectativa de que el

ministerio pudiera encauzar estos desbordes, que se han transformado casi en una dinámica permanente del sindicato de Conaprole, pero que no fueron los únicos.

Sabemos -el ministerio también lo sabe- que hoy hay otros conflictos; hay otras medidas sindicales en otras empresas. Como ejemplo, debemos mencionar que hemos tomado conocimiento de la situación de la empresa Granja Pocha, en Juan Lacaze, por lo que es casi un tema general, aunque agudizado en Conaprole.

No vamos a negar que consideramos que este ministerio es responsable directo de la situación a la que se llegó, por inacción -como lo planteamos hace un tiempo- o, en alguna medida, también -sobre todo en el episodio de la violación de la cláusula de paz del convenio en Conaprole, en setiembre pasado- por su complicidad en este tipo de medidas.

Nosotros no vamos a ocultar lo que nos parece una actitud y una acción gravísima de parte del ministerio, cuando la única respuesta ante la violación del convenio fue pedir a la cooperativa que debía anunciar que, de alguna manera, el problema había ocurrido porque la empresa no había anunciado previamente los cambios, cuando en las circunstancias en que se dio esa dilación del convenio, consideramos absolutamente improcedente e impertinente esa respuesta del ministerio.

A esta altura -como creemos que lo ven casi todos los actores involucrados-, este ministerio ha fracasado en su tarea principal de mantener un buen clima en las relaciones laborales

Reitero: prueba de ello son los frecuentes abusos de los sindicatos en sus derechos y la sensación de impotencia e incertidumbre que muchas empresas reclaman, pero queremos destacar un hecho que para nosotros termina de demostrar que este ministerio y su conducción han perdido total credibilidad.

Nos referimos a la ausencia del señor ministro de Trabajo y Seguridad Social en la reunión que ayer mantuvo el señor presidente de la República con las asociaciones de productores lecheros, que fueron los que la solicitaron. Entre los reclamos principales estaba el deterioro del clima laboral.

Entendemos que la ausencia del señor ministro ayer fue toda una señal, por lo menos de dos cosas. Por un lado, el señor presidente de la República -que sí atendió y recibió a las asociaciones lecheras que planteaban el reclamo del deterioro del clima laboral como un tema central- no entendió que el señor ministro de Trabajo y Seguridad Social podía ofrecer soluciones a este tema. Digo esto, porque según lo que los mismos participantes de la reunión plantearon, el presidente de la República reconoció que el deterioro del clima laboral era un tema muy importante, por lo que realmente la ausencia del señor ministro de Trabajo y Seguridad Social es una clara señal de que el presidente de la República no esperaba soluciones del ministerio a este problema o, por otra parte y peor aún -no es excluyente-, que el señor presidente de la República entendió que ayer la presencia del señor ministro de Trabajo y Seguridad Social en una reunión en la que uno de los temas centrales era el deterioro del clima laboral, era una presencia que podía hasta resultar perjudicial.

Cualquiera de las dos hipótesis es muy grave, porque indudablemente está marcando que ni siquiera el presidente de la República espera una solución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Hay mucho en juego en esta situación compleja. No estamos hablando de una situación puntual; no estamos hablando de una situación que aparezca ahora; es una situación que se viene dando, que se viene agravando, al punto de que es tal el deterioro

del clima laboral que productores socios de la principal empresa cooperativa del país han advertido que, si no cambian las circunstancias y, en especial, si no se frenan los desbordes sindicales y se encauza una acción sindical que se entiende abusiva, van a proponer la venta de Conaprole.

Todos aquí sabemos de los efectos tremendamente negativos que tendría la venta de Conaprole y así lo entendió el presidente, que, de alguna forma, se comprometió a buscar medidas para evitar esa posibilidad, pero a esta altura tenemos que sincerarnos. Tenemos que reconocer que el problema se va agravando, que los actores principales ya no creen -ni siquiera, el señor presidente de la República- que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueda encauzar estos desbordes ni solucionar esta situación, por lo que nosotros tenemos que hacernos eco de ese reclamo que entendemos justificado. Tenemos que pedir un sinceramiento y que se admita la gravedad de la situación, que ha habido responsabilidad de este ministerio en la situación a la cual se ha llegado y que nadie está esperando hoy de él -lo cual es muy grave- una solución para un problema sobre el que tenemos que seguir buscando, porque no nos podemos resignar a que el problema se siga agravado y dañando de forma irreversible, no solamente a la principal empresa del país, sino a toda la industria láctea, porque sabemos muy bien que una caída de Conaprole va a perjudicar a la industria láctea en general y a todo el sistema productivo lácteo del país.

Nuestro planteo inicial refiere a reclamar responsabilidad ante esta situación para, de alguna manera, dar una última oportunidad de un cambio sustancial en esta política en la cual ha sido responsable de esta situación tan grave o, de lo contrario, pedir que se tenga la sensibilidad de admitir esa responsabilidad y dejar paso a otros que puedan tener soluciones y que puedan recuperar la credibilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como la certeza jurídica que hoy no existe, generándose nuevamente la expectativa de que Conaprole pueda revertir esta situación muy crítica -ayer también se admitía- desde el punto de vista económico -lo que también está teniendo resultados negativos- y este factor de deterioro del clima laboral, que es decisivo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Antes de ceder la palabra al señor ministro, quiero aclarar que, en cuanto al motivo de la convocatoria, había una nota que agregaba, en virtud de lo que está planteando el señor diputado Goñi Reyes, analizar también la situación de otras empresas de la industria láctea que enfrentan dificultades.

Digo esto, para que quede constancia de que la convocatoria no refería solamente a la empresa Pili.

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Buenos días.

Tengo una duda: no sé a qué vinimos. Si se parte de la base de que no somos creíbles, de que nos tenemos que ir, la pregunta es a qué vinimos.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** Es función del Parlamento reclamar la responsabilidad política. Acá hay denuncias muy graves. Acá estamos denunciando.

Naturalmente, dado que se había previsto una hora de reunión con el señor ministro, no vamos a repasar todos los hechos que, además, todos los días salen publicados en los diarios. Podríamos mencionar los ocurridos después de la violación del convenio, que fue, reitero, conocida por toda la opinión pública y que todos los días está en la tapa de los diarios, pero creo que no fue adecuada la actitud del Gobierno y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ante la violación del convenio y ante posteriores medidas que siguen violando la cláusula de paz que el propio ministerio trabajó durante tanto tiempo y

que anunció con tanta pompa a todos los medios y al país todo, en el sentido de que por fin se había llegado a una solución.

A las pocas horas de ese desgastante y muy dañino proceso en el cual participó activamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el sindicato violó ese convenio y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a lo único que atinó fue a reprochar a la empresa que no había anunciado previamente medidas, cuando en esas circunstancias no eran pertinentes y no correspondían.

Estamos denunciando lo que ayer, ante el señor presidente de la República, denunció la Asociación Nacional de Productores de Leche: que el ministerio no está dando respuestas; que el ministerio ha fracasado.

Dado que se hizo un planteo y ayer el presidente respondió que iba a abordar este tema, lo que queremos saber es cuáles son las respuestas del Gobierno ante esta situación que, reitero, se va agravando.

Estamos reclamando responsabilidad y estamos reclamando respuestas.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quiero aclarar que el motivo de la convocatoria refiere a las condiciones de viabilidad y sostenibilidad de la empresa Pili como de otras empresas de la industria láctea. No me parece oportuno que se responda a los planteos que hace el señor diputado Goñi Reyes referentes a la situación del señor ministro con respecto al respaldo del Poder Ejecutivo que, sin ninguna duda, para nosotros sigue teniendo, como así también de la bancada oficialista.

Por lo tanto, los conminaría a centrar la discusión en el motivo de la convocatoria.

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Vuelvo a dar la misma respuesta, señor presidente.

Acá se ha dicho que el ministerio es cómplice, que el ministerio no tiene credibilidad, que hay que dejar paso a otros… Entonces, no sé por qué se nos llama a nosotros.

**SEÑOR CHARAMELO (Richard).-** Quiero dar la bienvenida a la delegación y, para poner un poco de orden, independientemente de que yo no haya firmado la convocatoria al señor ministro, quiero decir que, obviamente, me interesa el tema de la industria láctea.

Me interesa saber las respuestas que tiene para dar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque es al que compete parte de la problemática que tiene la industria en este momento. Por lo tanto, independientemente de que se quiera o no responder puntualmente -considero que no hacerlo sería un error, porque me parece que independientemente de las apreciaciones personales que pueda hacer el señor diputado Goñi Reyes, hay un tema que tenemos entre manos, que es una difícil situación de toda la industria- quiero hacer algunas preguntas que me parecen importantes, tomando en cuenta que es preferible tomar precauciones ahora y saber dónde estamos parados a después tener que enfrentar situaciones que son más complicadas, como la que pasó con Pili.

El otro día recibimos aquí a una delegación del Banco de la República, que fue convocada a los efectos de conocer la situación de Pili.

Se nos informó lo que sucedió después del salvataje que se hizo acá por parte del Parlamento.

Es sabido por todos que la industria cayó, que hoy se ha pedido un concordato, que se deben casi US$ 60.000.000 a un paquete acreedor, entre el que, obviamente, está el Banco de la República, que es una situación complicada, sobre todo en esa cuenca, pero

a su vez nos hablan de dos empresas muy importantes -una en Carmelo y la otra muy cerca de ahí- que están en una situación sumamente complicada

A eso le sumamos la situación que ya venimos arrastrando desde hace mucho tiempo por parte de Conaprole.

En su momento, en la Comisión Especial de Cooperativismo estuvo presente el señor ministro, donde tuvo la oportunidad de dar su visión de los hechos ante un prolongado paro o, ante una complicada situación que hubo entre el sindicato, que estuvo desde octubre o noviembre del año pasado, hasta hace poco. Hubo una situación de paros intermitentes y de complicaciones.

Mi pregunta específica es cuál es la situación y qué piensa hacer el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la posibilidad inminente de que dos de las empresas más grandes -obviamente, aparte de Conaprole- terminen en una situación similar a la de Pili, porque el tema endeudamiento se viene dando y porque la situación de rentabilidad hoy juega un papel importante. De no tomarse cartas en el asunto, vamos a terminar con dos empresas en quiebra.

Me gustaría que el señor ministro me diera una idea de dónde estamos parados y si el Gobierno piensa hacer algo al respecto.

**SEÑOR OLIVERA (Nicolás).-** Quiero agradecer a la Comisión la oportunidad que nos dan, porque no somos miembros de esta asesora, aunque sí representantes nacionales, en este caso, de un departamento que está viviendo en carne propia este problema vinculado a la crisis del sector lácteo.

Debo mostrar mi sorpresa. Creo que no está claro en qué consiste el rol del legislador y del Parlamento y en qué consiste la figura del invitado, en este caso, un ministro de Estado. Los ministros de Estado vienen al Poder Legislativo a dar explicaciones. Obviamente, pertenecemos a partidos políticos distintos. El ministro de Estado no viene a buscar apoyo del Partido Nacional, del partido oficialista ni de ningún otro. Viene a dar explicaciones.

El 95% de la exposición que hizo el señor diputado Goñi se centró en cuestiones que hablan de temas de la Cartera del señor ministro de Trabajo y Seguridad Social. Después se dijo otro conjunto de cosas, que algunas comparto. Puedo decir que para mí el ministro Murro es el peor ministro de la historia, pero es una opinión mía y este es el ámbito que la Constitución y la gente nos dio para decirlo, pero no por eso el ministro tiene que venir a jugar al gato y al ratón, diciendo "no sé a qué vine. ¿Cómo que no sabe a qué vino? En la convocatoria está claro.

Creo que lo que necesitamos es estatura en este momento de crisis. Reitero: estatura. Y el señor ministro no puede decir que no sabe a qué vino; creo que mientras sea ministro va a tener que seguir viniendo al Parlamento y va a tener que seguir dando explicaciones. El día que no sea más ministro, podrá decir: "No sé a qué vine. Me llamaron porque dejé de ser ministro". Que no entienda el señor ministro que este es un tema personal contra él; este es un tema institucional, de la Cartera que él administra. No le estamos preguntando cómo se siente, si bien o mal, no. Después si él quiere hacer alguna consideración, que la haga, pero hoy lo convocaron, quienes firmaron la nota, por un tema vinculado a la crisis de un sector que es evidente. Queremos saber qué está haciendo al respecto.

Luego el Frente Amplio podrá decir que para ellos el ministro goza de la mayor credibilidad, y ese es el juego de la democracia; nosotros podremos decir -tal vez un puñado de dos, tres o cinco locos- que el ministro no tiene credibilidad. Será una cuestión

de opinión de cada partido. Quizás se dio en este momento el hecho de que estando él presente cada uno pueda expresar su opinión, pero esta no es la esencia de la convocatoria, sino saber qué está pasando y qué se piensa hacer, no solo lo que pasó, sino cuáles son los planes a futuro.

Una de las últimas cosas que dijo el señor diputado Goñi fue que queremos darle una última oportunidad. Lo de última o penúltima oportunidad, corre por cuenta de cada uno, pero lo que queremos todos es salir adelante con este tema. Nosotros no sabemos, pero capaz que el ministro dice que entienden que lo que se ha hecho hasta ahora ha sido insuficiente, que quieren hacer otra cosa y que la están buscando.

Hoy el señor presidente de la República dijo que quiere explorar la posibilidad de generar incentivos fiscales o tributarios para el sector. Bueno, ¡vaya si esa será una medida importante que está esperando el sector! ¡Vaya si tendrá cosas para decir el señor ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro, en esta comisión y frente a esta temática! Pero que en dos oportunidades se le conceda la palabra y diga: "No sé a qué vine"…él sabe perfectamente a qué vino, señor presidente.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quiero aclarar que el motivo de la convocatoria está bien claro. Si se quiere hacer consideraciones sobre la gestión del ministro, pedidos de renuncia o para saber si tiene respaldo creo que los legisladores tienen otros mecanismos de convocatoria a sala y demás y que no es el objeto de esta comisión.

Advierto nuevamente que si no logramos encauzar el motivo de la convocatoria del señor ministro y de quienes lo acompañan me voy a ver obligado a agradecer la presencia de la delegación.

**SEÑOR BATTISTONI (Julio).-** En la misma línea de lo que acaba de decir el señor presidente, creo que es comprensible por qué continuar con esta entrevista con el ministerio, si se parte de la base de que el ministro no es creíble y de que no tiene apoyo de la presidencia. En ese marco, ya sabemos cómo se va a tomar cualquier cosa que diga el señor ministro. Por lo tanto, en el sentido de lo que señaló el señor presidente de la comisión, nosotros estaríamos dispuestos a que se levantara la convocatoria al ministro.

**SEÑOR NIFFOURI (Amín).-** La verdad es que estamos asombrados por el cauce que tomó la reunión.

Creo que está claro el porqué de la convocatoria. Se le mandó al señor ministro la convocatoria cuando se solicitó su presencia y es todo lo que tiene que ver con el tema Pili, su viabilidad y sustentabilidad, así como también las empresas de la industria láctea que enfrentan graves dificultades. Por eso solicitamos la comparecencia del señor ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Entonces, lo encaramos por el lado de las empresas de la industria láctea y de Pili, en lo que respecta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el diputado hace las apreciaciones que entiende conveniente, nada más. El ministro tiene que dar respuesta a las solicitudes de la comparecencia de lo que se le ha solicitado. Es algo nunca visto que se diga de levantar la sesión, porque al señor ministro le están diciendo cosas que nos parece que no son ciertas. Estamos en democracia. ¡Qué es esto! Y el ministro tiene que venir a dar explicaciones al Parlamento, como debe ser, le guste o no. A algunos dichas explicaciones les podrán parecer satisfactorias y a otros, no. Ese es el juego de la política y harán las declaraciones cuando salgan, porque van a estar los canales para entrevistarlos. Ahí cada uno tomará la posición que le parezca, pero lo primero es que el ministro tiene que venir con disposición a dar la respuesta del caso. Podrá decir a algún

diputado que no le gustó cómo dijo determinada cosa o que no comparte su apreciación, pero tiene que venir a dar respuestas. Eso es lo que tiene que hacer.

No hemos entrado ni siquiera al punto, motivo de la convocatoria. Yo tengo preguntas para hacerle, pero la verdad me parece que en este caso lo que dijo el señor diputado Goñi está entre los puntos de la solicitud y el ministro tiene que responder. Reitero: estamos en democracia, más allá de que se tengan las mayorías absolutas.

**SEÑOR VERRI (Walter).-** La verdad es que lamento tener que hablar en estas condiciones, pero me veo obligado. Hubiera preferido escuchar al ministro y a sus asesores, al subsecretario y al director Nacional, pero si me amenazan con levantar la sesión no me queda más remedio que manifestar lo que pienso.

Creo que el señor ministro tiene que venir al Parlamento a responder y usted sabe, ministro, que podemos tener diferencias. Yo no le voy a preguntar aquí lo que no está en la convocatoria, no le voy a preguntar por qué dijo que la cifra de desocupación en Paysandú, que nos enfrentamos públicamente, eran tales y yo pienso que son diferentes, porque eso sí que no está en la convocatoria. Yo puedo tener diferencias en cómo se manejó la situación de Pili y eso sí está en la convocatoria.

Entonces, lo que diga el señor diputado Goñi desde su punto de vista, es su apreciación. Entiendo que le pueda molestar y que le pueda responder, inclusive en este ámbito, porque fue donde él lo dijo. Ese es, en definitiva, el juego de la política. Sin embargo, que nos diga que no sabe a qué vino, me parece que no corresponde y encima decir que van a levantar la sesión por eso, me parece peor todavía. Me voy a quedar con la idea de que el señor ministro no quiere contestar; con esa sensación me voy a ir. De todos modos, creo que no debería ser así; creo que el ministro tiene mucha cosa para decir. En el tema Pili ha sido actor fundamental. Después, veremos cuál es el resultado final y le asignaremos responsabilidades políticas si Pili se cae o no se cae, de acuerdo con lo que el ministerio haya hecho en la materia. Allí, seguramente tendremos visiones diferentes, pero podemos decir que el ministro ha estado desde el primer momento en el tema.

El señor ministro conoce de memoria la situación láctea del país, no solamente de la industria, sino también los productores, que están peor. Allí hay miles de puestos de trabajo en juego y hay amenazas. Por ejemplo, la noticia de que hay un grupo de productores que están dispuestos a vender Conaprole no es tema menor, no puede pasar desapercibido para el ministerio y decir "no sé a qué vine", cuando el 80% de la producción de leche la tiene Conaprole y está en peligro, porque hay algunos productores que entienden que esto no da para más y están dispuestos a vender. ¿Usted se imagina el impacto que tendría sobre la economía nacional que el 80% de la producción de lácteos del país caiga en manos de una empresa multinacional, y las dificultades que le generaría a este Gobierno y al que vendrá? No son temas menores.

Para Paysandú, Pili es importante y yo quiero escuchar lo que me diga el ministro; algunas cosas las podemos conocer, porque estamos sobre el tema todos los días, pero seguramente tenga cosas internas del ministerio que nosotros desconocemos y yo, como el diputado Olivera, como la diputada Bottino y como todos queremos que Pili se salve. Esa es la realidad. Queremos que de lo que está haciendo el síndico, de la licitación salga un oferente que compre la unidad productiva, que siga funcionando y que la cuenca lechera no solamente se mantenga, sino que siga creciendo. Eso es, en realidad, lo que queremos que el ministro nos explique.

Entonces, si la convocatoria puede parecer amplia, creo que en definitiva no lo es tanto, porque el sector lechero se circunscribe a lo que todos sabemos. El Subsecretario

de Industria, Energía y Minería que estuvo la semana pasada, así como gerentes del BROU nos manifestaban que había dos empresas más en dificultades y todos sabemos que son Claldy y Calcar, no es solamente Pili. Pili es la que está más en dificultades, por diferentes motivos que seguramente podamos analizar si esto continúa pero, reitero, lo que no nos puede decir el ministro es que no sabe a qué vino. Usted puede decir que no comparte con el señor diputado Goñi y puede decirle lo que quiera a él; está en su derecho, es la libre expresión de la democracia en este ámbito que es, en definitiva, donde tiene que dar las explicaciones.

Ahora, que no quiera respondernos -porque, en definitiva, es eso- sobre la situación del sector lechero, en función de las dificultades que tiene y de la entrevista que ayer tuvo el presidente Vázquez con los productores, de la que están surgiendo noticias importantísimas, no tiene sentido. Creo que si hoy levantamos la sesión sin escuchar al Ministro de Trabajo sobre esos temas, tendremos una situación que sería lamentable para este Parlamento, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y para el país todo.

**SEÑORA BOTTINO (Cecilia).-** Agradezco a la comisión que me haya invitado.

Mi caso era por un tema bien puntual: la situación de Pili y en esa calidad vine, porque nos interesa muchísimo la situación de esa empresa láctea, pero con el tenor con el que se comenzó la reunión es imposible construir algo. Sinceramente, lo he dicho y lo reitero acá frente a los otros dos diputados del departamento: se nos está haciendo muy difícil construir algo y la responsabilidad que tenemos los representantes nacionales por un departamento es construir.

Fuimos nosotros tres los que impulsamos en el departamento toda la movida, exigiéndole al Gobierno que adoptara medidas. Le escribimos una y mil veces al señor ministro, hicimos reuniones donde nosotros tres movilizamos a las otras fuerzas políticas y a los otros actores sociales el día 18 de julio en la Junta Departamental de Paysandú. Allí escribimos lo que le exigíamos al Gobierno y eran medidas urgentes para evitar que los productores lecheros dejaran de remitir a Pili, porque esta empresa cerraba. Nosotros se las exigimos, lo escribimos y lo redactamos los tres diputados del departamento. Le pedimos al señor presidente de la República que nos recibiera. Cuando tenemos las herramientas legislativas que nosotros pedimos, las cuestionamos. Ahora el ministro más receptivo, porque sabemos bien que fue el que dio la cara, porque no todo el Gobierno estaba de acuerdo con esas herramientas legislativas, que no fue para salvar a la empresa, sino a los trabajadores que aún siguen resistiendo, para mantener los puestos laborales, y sobre todo, a los setenta productores lecheros que aún quedaban remitiendo y que nos siguen convocando una y otra vez, no para que le pidamos la renuncia al ministro, sino para que sigamos buscando entre todos la solución.

Entonces, yo viene a esta comisión, sinceramente, a seguir intercambiando con el Ministro de Trabajo, al cual le tengo la más alta consideración y respeto y ojalá aquello que emprendimos los tres diputados del departamento en forma conjunta, y no solo con este tema, sino una y otra vez cuando nos convocan los trabajadores en forma organizada, porque saben que hemos pasado desde el 2015 a la fecha muchísimas cuestiones en las cuales los tres hemos sido convocados y le hemos exigido al Gobierno que adopte medidas. Ahora, el Gobierno las adopta y después les caemos. Después los hacemos responsables de las medidas que nosotros mismos les exigimos.

Entonces, yo, señor ministro, como legisladora del departamento de Paysandú, como lo dije públicamente tengo que reconocerles el esfuerzo realizado desde el ministerio, a los tres, porque sé lo que el director Mesa también ha hecho desde el año pasado. Podríamos contar todas las reuniones que tuvieron y todas las gestiones que se

hicieron, y que los tres conocemos, porque permanentemente Osepi nos estuvo informando a los tres, pero entiendo que en este clima es imposible construir algo. Ha llegado el momento muy cercano a las elecciones, donde cada uno se tiene que posicionar. Entonces, sinceramente, vine con la voluntad de que sigamos construyendo soluciones, en este caso, con una cuestión bien específica.

Se habló de concordato, luego de que no es un concordato, sino un concurso, de decisiones que son judiciales, que no corresponden al ministro y no sé cómo el ministro las va a explicar si, en definitiva, fue la propia empresa la que optó por esa vía judicial. Sabemos que mañana 18, en Paysandú, hay nuevamente una reunión muy importante convocada por el ministerio en la búsqueda de sostener la industria funcionando, en la búsqueda de inversores o de propuestas alternativas, que estamos acompañando a los trabajadores.

Los trabajadores siguen buscando soluciones alternativas, pero cuando una y otra vez machacamos y machacamos y no nos centramos en acompañar esos procesos es muy difícil.

**SEÑOR VERRI (Walter).-** Quiero hacer una aclaración a la señora diputada Bottino.

Simplemente, le pido que no generalice, porque usted sabe cuál es mi posición en relación a las medidas de salvataje que ha tomado el Gobierno con relación a Pili. Además, creo que todos los diputados coincidimos en ellos y no está en discusión eso ni la actuación del ministro en ese aspecto. Yo vine a escuchar cuales son los avances en el tema lácteo.

Los enfrentamientos políticos y la dialéctica que se lleve adelante en esta comisión y que puedan llevar a enrarecer el clima, no debe generalizarse. Es más: en mi exposición fui claro. Yo quiero escuchar al ministro hablar de la situación del sector lechero, entre ellas Pili. Usted sabe lo que yo pienso y se lo dije públicamente el día que se aprobó; también lo he dicho en los medios y en esta comisión dije la sesión pasada, inclusive, cuáles fueron las medidas que tomó el Gobierno para que no estuviera hoy ya caída la industria láctea. De ese tema de fondo, cuando el ministro hable, nos expresaremos también. No se trata de eso la discusión, me parece. Por eso le pido que no generalice de esa manera.

**SEÑOR CHARAMELO (Richard).-** Acá hubo una exposición de un diputado, con el que se podrá estar o no de acuerdo.

Yo hice una pregunta concreta, pero la verdad es que se fue toda la reunión en esta dialéctica. Si la idea es que el ministro no conteste las preguntas, que se nos diga, porque hace una hora que estamos hablando de nada, mientras que tenemos una convocatoria y un tema que es realmente delicado.

Por lo tanto, solicito al señor presidente que hable el señor ministro, que debe tener un tiempo acotado, al igual que sus asesores, como para estar escuchando poco menos que una oratoria de cada uno de los que integramos la comisión. Les pido que, por favor, conteste el ministro.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Simplemente, queremos dejar constancia de que hemos hecho el esfuerzo por encauzar la discusión al motivo de la convocatoria.

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Dado el encauzamiento de la convocatoria que ha hecho el señor presidente, agradeciendo las expresiones de la diputada Bottino y del diputado Battistoni y valorando el encauzamiento que han procurado los diputados Charamelo y Verri, voy a tratar de avanzar sobre el tema por el cual fuimos convocados.

En primer lugar, la situación de la industria láctea es un tema que ha sido permanentemente considerado por el Poder Ejecutivo en general, por el Grupo Interministerial de Empleo, que se creó en el Poder Ejecutivo este año, en particular, con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Instituto Nacional de la Leche, participando activamente en esto. Lo hemos considerado en varias reuniones parlamentarias; hemos venido varias veces al Parlamento por estos temas.

Por ejemplo, la semana pasada funcionó la mesa láctea, que es una mesa interinstitucional que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, integrada por el Ministerio de Industria, Energía y Minería, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Instituto Nacional de la Leche, la Cámara de Industria Láctea, la Asociación Nacional e Intergremial de Productores de Leche y los sindicatos correspondientes.

Asimismo, hemos estado reunidos en diferentes oportunidades con distintos señores legisladores. Nos hemos reunido con representantes de la Junta Departamental de Paysandú, por ejemplo. Fuimos a visitar la Junta Departamental cuando estuvimos en Paysandú el 18 de setiembre y allí consideramos este tema. Posteriormente a eso, hace quince días, recibimos una delegación de la Junta Departamental de Paysandú, con representación de los tres partidos políticos, en nuestro despacho sobre el tema Pili. Hemos estado los tres que estamos acá, y personalmente, atendiendo las diversas situaciones que están presentes en el sector,; hemos concurrido a Paysandú, a Melo por el caso de Coleme, seguimos trabajando en el tema de Pili, de Coleme, de Conaprole, de Calcar, de Claldy.

Por el tema de los tamberos hemos tenido varias reuniones en mi despacho y en la propia sede de la Asociación Nacional de Productores de Leche, donde hemos ido personalmente a conversar con los productores sobre este tema. Todo esto sucedió este año, en estos meses. No estamos hablando de que esto pasó hace tres o cuatro años; estamos hablando de cosas sucedidas en este año 2018 y, en particular, en los últimos tres o cuatro meses.

Si fuera de interés de los señores legisladores, podíamos hacer un resumen de todas las actividades que hemos hecho. Hemos estado reunidos en la sede de Conaprole con su directorio; nos hemos reunido muchas veces con los sindicatos y hemos trabajado mucho al respecto.

Sin duda que la situación de la industria láctea es muy particular en este momento, donde creo que tenemos distintas circunstancias. Como se sabe ha bajado notoriamente el precio internacional de la leche, que llegó a estar, por ejemplo, en el caso de la leche en polvo entera, hace tres años a US$ 5.000 la tonelada y más, y hoy está en US$ 3.000.

Tenemos cambios importantes, como los que han ocurrido en el negocio con Venezuela y recientemente, con Brasil. Ha habido variaciones de la política china muy importantes. China en un momento fue un importante comprador y eso ha cambiado. Reitero, permanentemente hemos estado trabajando, estamos trabajando, seguiremos haciéndolo y creo que se han logrado algunas cosas. Por ejemplo, logramos firmar dos convenios, un convenio general para el sector de la industria láctea y un convenio particular para la empresa Conaprole, que ha tenido dificultades de aplicación. Eso es cierto y lo hemos dicho públicamente. Hay declaraciones nuestras al respecto y seguiremos trabajando en ese tema.

Por las dudas, y para aclarar, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene como cometidos la conciliación y la mediación. Nosotros no vamos a actuar, como se hizo en otras épocas en este país, por imposición, por autoritarismo o por decreto. Vamos a

actuar por la vía del diálogo y la negociación; siempre. Ese es nuestro método como Gobierno del Frente Amplio

Por otro lado, hay competencias que son de otros ministerios; no son nuestras. Por estas razones, y entre otras cosas -analizamos los temas con el Poder Ejecutivo- se creó y somos parte del Grupo Interministerial de Análisis de los Temas de Empleo, que integramos conjuntamente con el Ministerio de Industria, Energía y Minería, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el de Trabajo y Seguridad Social y, para estos temas de la cadena láctea, hemos incorporado, obviamente, al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y al Instituto Nacional de la Leche. Por ejemplo, en el convenio que se aprobó a nivel general aparece un hecho innovador, para nosotros importante -estamos trabajando en él, ha habido reuniones en estos días-, que es considerar especialmente la situación de las empresas Calcar, Claldy y Pili. Se está trabajando en eso en estos días y consideramos innovador en la historia de la negociación colectiva que en un convenio se considere la posibilidad de que la situación de algunas empresas sea tratada expresamente.

Hace cuatro o cinco meses nos reunimos con las empresas Pili, Calcar y Claldy, y con los estudios jurídicos que las representan, para analizar desde ese momento la situación. Además, hemos estado trabajando expresamente en la situación de estos trabajadores y de estas empresas dentro de un Consejo de Salarios general de la industria láctea. En la prensa eso se ha traducido en algo similar a un mecanismo de descuelgue y estamos trabajando en eso.

En el caso de Pili, se trabajó expresamente, se sigue trabajando muy bien y hemos tenido una muy buena relación -les consta a los legisladores- con la empresa -con la familia Nolla-, con el sindicato Osepi, con la Asociación de Productores Lecheros de Paysandú -con quienes nos reunimos en su propia sede-, con el síndico y con el equipo de la sindicatura; todos tienen una muy buena opinión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en este aspecto y lo han dicho reiteradamente.

La decisión de ir a concurso fue de la empresa, fue voluntario. Ante las dos perspectivas de concurso voluntario y de concurso necesario -el que piden los acreedores-, el primero de ellos, el voluntario, el pedido por la empresa, ayuda o es menos malo que lo que hubiera sido el concurso necesario y es en el proceso que se está en este momento por la vía judicial; estamos tratando de salvar la cuenca lechera de Paysandú -por eso trabajamos directamente con la Asociación de Productores de Paysandú-, los puestos de trabajo de la industria Pili y los que existen en otros sectores que están directa o indirectamente vinculados.

La sindicatura está llamando a una licitación -es una decisión judicial, no del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni del Poder Ejecutivo- y nosotros hemos planteado -esto lo sabe la Asociación de Productores Lecheros de Paysandú, el sindicato Osepi, la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea, la empresa Pili y la familia Nolla- que se contemple a los trabajadores que directa o indirectamente están vinculados a esta actividad. Además, fuimos promotores de los proyectos de ley que el Parlamento rápidamente aprobó -cosa que reconocemos- para pagar deudas que la empresa tenía con los productores y con los trabajadores. Junto a esto también se hicieron otras cosas que están en marcha, particularmente a través del Inefop (Instituto de Formación Profesional) y del Inacoop (Instituto Nacional del Cooperativismo); por ejemplo, en ocasión del Consejo de Ministros en Cardal, Florida, se adoptó una serie de medidas por parte del Inefop con destino a los productores lecheros del Uruguay: US$ 2.000.000 -para el Inefop una cifra importante- con destino al financiamiento y capacitación de los productores, y eso está funcionando para productores de Calcar, de Conaprole, de Pili y

seguramente -porque así lo hemos conversado- de Coleme, en Melo. Reitero, esa cifra es para el financiamiento y la capacitación porque en el sector lácteo tenemos -seguramente lo conocen los legisladores- problemas de productividad a nivel de los tamberos y de las industrias. El Instituto Nacional de la Leche ha hecho informes en los que evalúa la situación de cada una de las industrias y de las cuencas lecheras y surgen diferencias de productividad inclusive en predios productores de leche muy cercanos. Por eso creemos que es necesario contribuir con capacitación para los trabajadores y los productores para mejorar la competitividad, y el mantenimiento y desarrollo de la cuenca lechera.

**SEÑOR CHARAMELO (Richard).-** Por un tema de tiempo, quisiera que me diera un pantallazo acerca de lo siguiente. Usted habla del financiamiento, de la capacitación, de lo que se está haciendo, pero tenemos el problema de la rentabilidad de las empresas, lo que en varias de ellas se agrava con el endeudamiento que vienen arrastrando -es lo que las empresas plantean- y esto genera un combo complicado.

Me gustaría saber qué se piensa hacer para lograr que los números empiecen a levantar, porque uno puede capacitar, hacer un montón de cosas, pero la realidad es que en muchas de las empresas se dice que los números son negativos o que en este momento son inviables. De hecho, estamos haciendo salvatajes. Lo que se terminó haciendo con Pili fue un salvataje, pero el problema de fondo es que venía con un endeudamiento agravado por las ventas al mercado venezolano, etcétera; también hay otras empresas que están en la misma situación.

Entonces, para no llegar a eso, ¿a dónde se apunta? Porque si los números no dan, la situación se complica, entonces, hay que lograr bajar algún costo que permita que las empresas sean viables; de lo contrario, estamos atacando el problema después de que sucedió.

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Creo que, precisamente, estaba hablando de eso. Hay medidas que corresponden a otros ministerios, a otros organismos, pero lo que quiero señalar es lo que tiene que ver con los institutos vinculados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en particular el Inefop y el Inacoop, donde se están haciendo una serie de cosas que -reitero- no sé si eran conocidas por todos los legisladores, pero son importantes.

En el caso de Pili, el acuerdo se hizo en la propia sede de la Asociación de Productores Lecheros de Paysandú; lo mismo estamos haciendo en cuanto a lo que significa Coleme, en Melo. En estos días se está resolviendo una transacción: la compra de un bien de Coleme -esto es algo que tiene en consideración el Codicén- que va a ayudar a pagar deudas a los tamberos que le remiten. En eso hemos trabajado, conversado, dialogado, obviamente respetando la autonomía que tienen los organismos para viabilizar esa posibilidad.

Seguramente, en la reunión de ayer se plantearon otros temas que no son de nuestra competencia, que corresponden a otros ministerios, como los referidos a las tarifas eléctricas o a la eventual mayor devolución de exportación.

En nuestra Cartera entendemos que, sin duda, hay un problema a salvar. Para Uruguay es imprescindible la cadena láctea, por eso creo que tenemos que prestar especial atención a la familia tambera, lo que no es solo tema de financiamiento, sino también de capacitación, de ayuda en la gestión empresarial, para los tamberos, para los trabajadores de los tambos y también para otros sectores de la industria láctea. Estamos trabajando en eso.

También ayuda en esto la negociación colectiva. Reitero, esto de que al firmarse un convenio hayamos previsto para determinadas empresas, por primera vez -no hemos

encontrado antecedentes en el ministerio- un tratamiento diferencial que las ayude a mantener la competitividad y la rentabilidad con relación a lo que deben cumplir en cuanto a los derechos de los trabajadores es, para nosotros un paso importante.

Además, en el caso de Pili, ante este proceso que ha resuelto la justicia -reitero: que ha resuelto la justicia-, estamos procurando las mejores posibilidades para los tamberos de Paysandú y para los trabajadores que directa e indirectamente están vinculados a esto.

En el caso de Calcar, de Claldy y de Coleme ya estamos trabajando. El pasado 21 de setiembre estuvimos en Melo, en una muy buena reunión con la nueva directiva de Coleme, en una muy buena reunión con el intendente de Cerro Largo, Botana, y en una muy buena reunión con el sindicato de Coleme y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y creemos que la situación de Coleme, que hasta hace tres o cuatro meses era de las más complicadas de la industria láctea, hoy tiene algunas posibilidades de mantenimiento y, quizás, de desarrollo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha intervenido y habrá que ver cuáles son las medidas con las que continúa.

También se ha hablado mucho de la situación del sector. Por ejemplo, se está trabajando a nivel de Cancillería en la negociación Unión Europea- Mercosur. Nuestro Gobierno está haciendo una defensa muy férrea de toda la cadena láctea uruguaya porque un planteo muy firme que tenemos de la Unión Europea, en caso de que se concretara, la estaría afectando. En esto el Gobierno uruguayo está parado muy firme en cuanto a seguir avanzado en lograr un acuerdo para nosotros importante, entre el Mercosur y la Unión Europea, pero defendiendo al sector lácteo que nos preocupa.

En torno a las negociaciones colectivas, a los Consejos de Salarios, a la regulación de conflictos, queremos destacar que, por ejemplo, el convenio de la industria láctea aprobado a nivel general fue a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que el convenio aprobado en Conaprole fue a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Hemos presentado a todas las cámaras empresariales, ya desde el año 2016, una propuesta de prevención de conflictos pero, lamentablemente, las directivas de la Cámara Nacional de Comercios y Servicios del Uruguay y de la Cámara de Industrias del Uruguay la rechazaron. Sí se están llevando adelante en algunos Consejos de Salarios algunas de las ideas que hemos planteado allí en ese sentido.

Este año, el 30 de mayo, insistimos nuevamente en un mecanismo de prevención de conflictos -que dejaré al señor presidente- que llevamos a cabo en todos los Consejos de Salarios que están funcionando; felizmente, y por decisión política de este Gobierno, estamos en la negociación colectiva más grande de la historia del Uruguay.

Por otro lado, la pasada semana se instaló la Mesa Interinstitucional del Sector Lácteo en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -estuvo unos meses sin funcionar porque, dada la conflictividad del sector, no había condiciones para ello- en la que pedimos a cada una de las partes, o sea, a la Cámara de la Industria Láctea, a las Asociaciones Nacionales de Productores Lecheros, a la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea, que en un plazo de quince días nos enviaran dos o tres puntos prioritarios, que consideraran claves, para que el Poder Ejecutivo los analizara.

Consideramos fundamental la situación de ayuda que necesita el sector tambero, en particular, la familia tambera. Además, creemos que hay que seguir apuntando a la mejora de la profesionalización del sector, tanto a nivel de la producción primaria como de la producción industrial, tanto a nivel de trabajadores, como de empresarios, y allí hemos puesto a disposición los mecanismos de los cuales disponemos, particularmente a través del Inefop y del Inacoop. Además, este último ha puesto a disposición financiamiento para

el sector lácteo y asesoramiento para algunos emprendimientos; en ese camino es que queremos continuar.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** El problema fundamental que nosotros trajimos a esta mesa en el día de hoy -reitero, no es que se me ocurra a mí, sino que fue un reclamo planteado ayer al propio presidente de la República- es el grave deterioro del clima laboral que se vive en la industria láctea, en particular en Conaprole, sobre todo a partir del incumplimiento de ese convenio laboral firmado.

No voy a discutir sobre quién propuso ese convenio; quizás el ministro se olvidó, pero dos meses antes habíamos propuesto la cláusula que finalmente se aprobó -está en actas así que es fácil corroborarlo- ; habíamos señalado al ministro que había que ir con una cláusula específica de paz que no era la que el ministerio durante tres o cuatro oportunidades ofreció. Finalmente, por suerte, se ofreció la cláusula que nosotros habíamos propuesto -reitero, consta en actas-, pero el gran problema es que la cláusula de paz…

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Lo que dice el señor diputado no es cierto. Además -lo aclaro por las dudas- el convenio no fue denunciado. Hasta ahora el convenio no fue denunciado, por nadie.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** El que está faltando a la verdad, en este caso, es el señor ministro con decir que no es cierto. Además, consta en actas y es fácilmente verificable.

La propuesta que nosotros sugerimos -que, además, la leímos- fue la que, en sustancia, finalmente se firmó y no la que ofreció el ministerio en su momento. Pero el gran tema es que se violó esa cláusula a las pocas horas y no tuvo ningún tipo de respuesta satisfactoria del ministerio. Peor aún: ante el planteo de la Cartera -por lo menos, es lo que salió en los diarios- de que la responsabilidad o la culpa había estado en la empresa al no anunciar previamente determinadas instrucciones o medidas internas, teóricamente había justificado un incumplimiento de la cláusula de paz. La empresa entiende que no. Por lo que leí, entiendo que no, que es una violación del convenio que demuestra que de alguna forma esa cláusula de paz fue violada impunemente por el sindicato y que el ministerio no respondió de la manera adecuada.

Frente a esta situación, que se reclama ante el propio presidente de la República, de un deterioro muy grave de las relaciones laborales en la empresa, que está poniendo en riesgo real la viabilidad de la empresa -no vamos a reiterar que nos parece que hubo responsabilidad del ministerio- queremos saber cuáles son las medidas que la Cartera tiene para revertir esa situación, ya que se agrava y ya ha llegado a niveles intolerables.

**SEÑOR MESA (Jorge).-** Partiendo de la base de que, en primer lugar, no constatamos un clima laboral en el sector que nos preocupe -hablando del conjunto del sector-, las empresas y las acciones que el ministro relataba -por lo menos a nuestro entender- han ido acompañando.

Nosotros llevamos indicadores de actividad sindical por sector y los llevamos con un poco más de preocupación en la medida en que estamos en una ronda de Consejos de Salarios importante en volumen, pero es público que hay otras instituciones fuera del ministerio que llevan a este relevamiento.

El país no está viviendo un clima laboral de preocupación, ni siquiera en el medio de una ronda de Consejos de Salarios del volumen de la que tenemos. En particular en el sector, ninguna de las dificultades principales que han relatado las empresas, tienen que

ver con un clima laboral de preocupación o de enfrentamiento entre trabajadores y empresarios.

Tal como el ministro relató, en el caso de Pili, Calcar y Claldy -antes de los procesos judiciales en el caso de Pili, pero en el caso de Calcar y de Claldy antes de la expresión pública de alguna de sus dificultades-, en general ha sido de una relación laboral diría que de muy buena calidad. La preocupación de los trabajadores organizados allí por el destino de la empresa da cuenta de esa calidad de las relaciones laborales y yo, por lo menos, creo que el subrayado que el ministro hacía sobre la Mesa Interinstitucional del Sector Lácteo -que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con presencia de otros ministerios, del Inale y de trabajadores, tanto del sector primario como industrial-, obviamente de productores e industriales, ha ido generando un contexto donde la información sobre la situación del sector se ha constituido en una herramienta que permite que después un Consejo de Salarios aborde los casos particulares de las empresas.

La mejor forma para disponer una negociación de esas características es mejorar mucho la calidad de la información que los trabajadores y las organizaciones de trabajadores tienen sobre la situación de las empresas y del sector.

En el caso de Conaprole, siguiendo esa lógica de relaciones laborales en el sector, no tenemos una situación que siga una tendencia igual a otras empresas industriales, primero, por el tamaño de la empresa -es de un volumen de producción y de cantidad de empleo generado que es absolutamente relevante en comparación con cualquier otra empresa del sector- ; segundo, por la propia cultura de relaciones laborales que ha sido construida durante muchísimos años en la relación entre la cooperativa y la organización sindical. En algunos casos, esa cultura de relaciones laborales explica las situaciones de conflicto por las que la cooperativa ha pasado en los últimos tiempos, lo que le permitió compartir temas -que en otra empresa particular son absolutamente de poder de decisión de la empresa- con la organización sindical. Es una larga historia, no una historia del último año.

Y cuando salimos del Consejo de Salarios y del acuerdo particular Conaprole-AOEC, con independencia de la letra, en otras comisiones del Parlamento señalamos que tal vez cometiéramos un error si los actores aprobaban una cláusula de paz que fuera tan específica y -como se propuso en algún momento y se definió- algunos temas quedaban encerrados en la cláusula de paz y después, otra variante de temas propios de las relaciones laborales, quedaban sueltos.

Lo que ocurrió inmediatamente fue que firmamos el acuerdo -que, obviamente, tenía una cláusula de paz- y por temas que eran de la cultura de relación laboral de la cooperativa con el sindicato, temas propios de la gestión de la empresa -la empresa tomó para sí decisiones de gestión con legitimidad, pero cortó ese vínculo permanente con la organización sindical para determinarlos-, tuvimos los primeros escenarios de conflicto a los tres días.

En una situación de ese tipo, las herramientas que tiene el ministerio son: convocar a que las cláusulas de prevención de conflictos funcionen, o sea que antes de que alguien tome una decisión que motive un conflicto -empresa- o antes de que alguien tome la decisión de ir a la paralización de una actividad -sindicato- lo comunique al ministerio y le solicite una convocatoria urgente a un ámbito de negociación. Esencialmente, en esto consiste la cláusula de prevención de conflictos que está en el convenio del sector lácteo; tiene que ver, sobre todo, con que existan relaciones laborales de calidad.

Nosotros nos enteramos del conflicto cuando la empresa ya había tomado decisiones de cambio en el modelo de gestión -vuelvo a repetir que esas decisiones son legítimas, pero rompían la lógica de relación entre la empresa y el sindicato que existía desde hacía muchísimos años- y cuando el sindicato había comenzado a tomar medidas en función de esas modificaciones

Inmediatamente, convocamos a las partes a un ámbito tripartito a fin de generar condiciones que permitieran salir de esa situación. Lo hicimos de inmediato no por una solicitud de las partes -es decir, de la empresa o de la organización sindical-, sino por una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En la primera instancia que tuvimos -que se realizó a los cuatro días de haber firmado el acuerdo y al día siguiente de que las cláusulas de paz y de prevención de conflictos no funcionaran-, no pudimos alcanzar un acuerdo a pesar de que estuvimos reunidos muchas horas. Quedó en evidencia que la empresa iba a seguir tomando decisiones de esas características y la organización sindical respondiendo cada vez que se diera una situación de esa naturaleza.

Volvimos a tener una nueva reunión tripartita en el día de ayer con representantes de Conaprole y AOEC, ya que la organización sindical nos pidió instalar un ámbito de negociación a raíz de los hechos que se fueron sucediendo.

Tengo acá un relato de las medidas de la empresa y de la organización sindical durante todo setiembre. En general, esas medidas no son de paralización de actividades; tienen que ver con corte de horas extra, con la realización de una asamblea, etcétera. Es decir que no estamos en un escenario en el que hay decenas o centenas de horas de paro. Sí existe un permanente cortocircuito que, obviamente, dificulta el funcionamiento de la empresa y, sobre todo el restablecimiento del clima interno de relaciones laborales, que es uno de los objetivos principales de un acuerdo de estas características.

Cabe aclarar que estas medidas se concentran prácticamente en una sola de las plantas de Conaprole. Por tanto, cuando alguien dice que el clima laboral en el sector es malo, yo sostengo que no lo es en el conjunto del sector lácteo, y cuando habla de que el clima laboral en Conaprole es horrible, yo manifiesto que, por lo menos, esa situación no afecta al total de las plantas de la empresa.

Lo cierto es que esa situación de conflicto, de cortocircuito, está sujeta a una sola de las plantas de Conaprole. Sí es cierto que se trata de una planta relevante, porque genera el mayor valor agregado que tiene la Cooperativa en alguno de sus productos. Además, es relevante porque puede llegar a influir sobre el total del clima laboral en otras plantas de la Cooperativa. Tratamos de que eso no suceda utilizando las herramientas que tenemos, que son la convocatoria a que las cláusulas de prevención de conflicto funcionen, a que haya comunicación entre las partes previo a tomar medidas y a brindar nuestro acompañamiento para una mediación o para hacer alguna sugerencia para que las partes encuentren un acuerdo.

Vuelvo a repetir: el problema de las relaciones laborales en Conaprole nos preocupa mucho. Hoy, está sujeto a esta situación casi encapsulada y tiene que ver mucho más con la historia de las relaciones laborales entre la Cooperativa y el sindicato. Se trata de una historia larga, de muchos años, en la que la Cooperativa fue compartiendo decisiones de gestión con la organización sindical. En los últimos tiempos, la empresa optó por tomar las decisiones de gestión sin consultar al sindicato. Esto es legítimo, pero la organización sindical, que fue construyendo a lo largo del tiempo la cultura de relaciones laborales y de toma de decisiones sobre la base de una gestión compartida, se encuentra frente a un

cambio. No siempre es posible construir los cambios sin situaciones conflictivas; se hace el esfuerzo, pero no siempre se consigue el resultado.

La realidad es que estamos preocupados; son públicas las palabras del ministro en este sentido. Suponíamos que un acuerdo en Conaprole nos ponía en condiciones de no seguir agregando situaciones conflictivas en el sector y en una empresa que ya pasa por algunas dificultades que, básicamente, tienen que ver con la competencia exterior.

Concretamente, entre las herramientas que tenemos están las que planteaba el ministro y las que he resumido.

Como dijo el ministro, en el día de ayer tuvimos una audiencia tripartita con AOEC y Conaprole en el ministerio.

También tuvimos una reunión con representantes de la empresa Calcar, de los trabajadores y del ministerio, en al que se avanzó mucho en la posibilidad de tener una cláusula de diferenciación de algunas condiciones del Consejo de Salarios.

La semana anterior, llegamos a un acuerdo con Claldy, también con un descuelgue sobre las condiciones del Consejo de Salarios.

O sea que en lo que tiene que ver con las relaciones laborales, estamos avanzando en la medida de nuestras posibilidades y según el contexto de cada empresa.

**SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** En forma directa o indirecta aquí se ha intentado decir que ha habido una suerte de inacción de parte de la Cartera. Creo que alguien expresamente dijo que hubo acción errónea o inacción del ministerio. Si bien los comentarios que vamos a hacer son estrictamente jurídicos y, por supuesto, reafirman lo que plantearon el director Nacional de Trabajo y el ministro, tenemos que decir que las afirmaciones de que hay una inacción son manifiestamente erróneas. Vamos a explicar por qué.

En realidad, en el mundo -no solo en el Uruguay- los modelos comparados de relaciones laborales obedecen a dos formatos. Uno de ellos es regulado: está expresamente regulada la acción de los sindicatos, la acción de los empleadores y la respuesta del Estado frente al incumplimiento de cualquiera de los operadores sociales en materia de negociación colectiva o de cualquier rama del derecho colectivo.

A partir de la reforma constitucional de 1934, en Uruguay la justicia de trabajo tiene vedada la intervención en materia de conflictos colectivos. Recordemos que la justicia de trabajo tiene competencia exclusivamente en asuntos originados en conflictos individuales de trabajo; eso no es el caso al que nos estamos refiriendo.

Además, las únicas facultades que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social están previstas en la Constitución de la República, y son las que mencionó el ministro: solamente tiene facultades de conciliación y mediación.

Como dijo el ministro, nadie ha denunciado incumplimiento del convenio. Sin embargo, así se hubiere denunciado, el Poder Ejecutivo no es un tribunal. Las únicas facultades que tiene el Poder Ejecutivo son de conciliación y de mediación; reitero esto con énfasis. ¿Por qué? Porque no tenemos otras facultades; tenemos un campo de acción limitado.

Como decía el director Nacional de Trabajo, nuestras facultades se producen exclusivamente a través del diálogo social. Cabe aclarar que no solo las personas que estamos sentadas aquí a la mesa son las que han trabajado durante el último tiempo en el conflicto lácteo; también lo ha hecho una cantidad importante de medios técnicos y humanos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Han trabajado en la problemática

de Pili y, también, de otras industrias que aquí se han mencionado. Es más: el ministro se ha desplazado hasta el interior de la República para tener contacto con la situación y hacer un esfuerzo mayor en el lugar; también ha ido a la ciudad de Melo. Lo cierto es que el resto del equipo del ministerio ha dedicado una cantidad de tiempo muy importante para solucionar este conflicto.

De todos modos, insisto en que no se debe confundir cuál es la acción que puede realizar el ministerio: las potestades que tiene están definidas en la Constitución de la República, y solamente son de conciliación y mediación.

Por lo tanto, no es que haya habido inacción. Tal como indicaban el ministro y el director Nacional de Trabajo, hemos destinado una cantidad importantísima de horas de trabajo para solucionar este conflicto que, además -esto debe comprenderse- es multifactorial. Si no entendemos esto, nos tapamos los ojos. Si creemos que las dificultades que tiene el sector lechero son producto exclusivamente de la acción del sindicato o de las decisiones sindicales, estamos bastante equivocados; no estamos viendo lo que pasa con el sector lechero en el mundo, donde un *commoditie* se derrumbó por la acción de agentes exteriores, del peso de China. Si no queremos ver eso, la culpa sí se la vamos a atribuir a nuestro medio.

Entonces, me parece que este conflicto es multifactorial y que no entender las potestades limitadas que tiene nuestra Cartera es no comprender el alcance. Insisto en que hemos dedicado muchísimas horas a esto. Hace más de treinta años que trabajo en el ministerio y sé que en la historia, con este Gobierno y con otros, los conflictos más duros -pueden repasar cualquier versión taquigráfica de comisión o cualquier diario- han sido los del sector lácteo. Esto tiene que ver con algo que explicaba el director Nacional de Trabajo: existía una suerte de delegación del directorio de la Cooperativa hacia el sindicato; ahora, han cambiado las políticas porque, precisamente, está cambiando el desempeño de la industria a nivel mundial.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** ¿Me permite, señor presidente?

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Señores diputados: la reunión está muy atrasada. Ya llegaron las otras dos delegaciones que íbamos a recibir en el día de hoy. No es mi voluntad coartar la posibilidad de seguir la reunión, pero sugiero realizar otra para poder continuar este diálogo.

De todos modos, voy a ceder el uso de la palabra a los diputados, pero les solicito que sean breves.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** Simplemente, voy a hacer algunas puntualizaciones.

Para poder seguir con este régimen de conciliación y negociación en este momento lo que se supone, señor subsecretario, es que el ministerio tenga autoridad. ¿Para qué? Para que no pase lo que sucedió en Conaprole pocas horas después. Recordemos que el ministerio se vio involucrado en un desgastante proceso de firma de convenio, salió con bombos y platillos a decir que ahora sí el conflicto en Conaprole se había solucionado con la firma del convenio y la cláusula de paz, y a las pocas horas se violó el convenio.

Tengo acá -no me voy a extender porque voy a respetar el pedido del presidente- las notas que mandó Conaprole al director Mesa y, también, un relato de lo que ha pasado en estos últimos días, con las medidas que se han tomado, donde se comunica al ministerio que se está generando un daño irreversible a la empresa.

El señor subsecretario dice que esto siempre existió. Yo le respondo que quizá siempre existió, pero ahora la empresa está denunciando -inclusive, se lo dijo al

presidente de la República- que no están dadas las condiciones para esa dinámica, para que esa cultura de trabajo pueda seguir sucediendo. ¿Por qué? Porque no es sostenible y pone en riesgo de inviabilidad a la empresa.

Frente a eso, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no puede seguir adelante porque existe una cultura del sindicato de Conaprole y una cultura de relaciones laborales; no se puede pretender que eso se siga proyectando en el futuro cuando la propia empresa dice que se quedan sin empresa. Si eso sucede, los dos mil trabajadores de Conaprole se van a quedar sin trabajo.

Ese es nuestro planteo y nuestro reclamo. ¿Por qué? Porque esta y otras empresas dicen que esta situación pone en riesgo su viabilidad. Frente a esta situación, supongo que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá que estar dispuesto a cambiar ciertas culturas; si no lo hace, la empresa va a ser inviable y los dos mil trabajadores se van a quedar sin trabajo

También quiero aclarar que estoy hablando del deterioro gravísimo de las relaciones laborales en Conaprole. También me referí a Granja Pocha porque sé que tiene problemas.

Entonces, lo que planteamos es la necesidad de tomar medidas para revertir este clima que hoy hace inviable a la empresa, más allá de lo que haya pasado y de lo que se pueda suponer.

**SEÑOR OLIVERA (Nicolás).-** Voy a ser breve como solicitó el señor presidente. Solo voy a hacer dos consultas.

En primer lugar, los trabajadores de Pili nos han hecho saber -no sé si esa es su intención- sobre la posibilidad de explorar los caminos para una posible autogestión en este proceso de liquidación de la empresa. Queremos saber si el ministerio está al tanto de esto y cuál es su posición. ¿Es afín a esta posibilidad? ¿La ha promovido? ¿Qué información tiene al respecto?

Por otra parte, he escuchado atentamente al director Nacional de Trabajo y, también, he leído la prensa de hoy. La gestualidad indica que es fuerte, que para tratar un problema netamente de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como es la conflictividad laboral, ayer se realizara una reunión con el presidente en la que estuvieron presentes dos ministros, Nin Novoa y Benech, y no concurrió el principal actor del Gobierno. No sé si el señor ministro puede hacer alguna referencia en este sentido. ¿Tiene datos de cómo transcurrió esa reunión? ¿Qué medidas tiene pensado tomar el ministerio a la luz de que, a pesar del mucho trabajo que ha dicho que ha hecho, Conaprole ha buscado la más alta jerarquía para ver de qué otra forma se puede resolver porque hasta ahora no ha tenido respuesta?

**SEÑOR POZZI (Jorge).-** Aclaro que también voy a ser breve.

No quiero entrar en la discusión del problema del sector lácteo, que vivió un momento de auge porque China empezó a consumir helado y, hoy, tiene su propio mercado lácteo. No voy a entrar en ese tema, que ha afectado para bien y para mal al sector lácteo. Simplemente, voy a hacer algunas referencias.

Yo estoy en el sindicalismo desde el año 1982, junto con el ministro y con Jorge Mesa. En aquella época, algunos salían de la clandestinidad y estábamos en la reorganización del movimiento sindical.

Yo he vivido momentos conflictivos en serio, inclusive, en momentos en los que había poca negociación colectiva, porque la mayoría de los gremios estaban destrozados. En esos momentos, vivimos conflictos de ochenta y dos, ochenta y cuatro y hasta cien días de ocupación. Hoy, eso no se ve. Esas situaciones eran bastante recurrentes; lo pueden ver en la prensa de aquellos años. Esos eran conflictos bien duros. Sin embargo, nunca vi un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que pegara un palazo para un lado o para el otro para arreglar el conflicto; no lo recuerdo. Sí recuerdo que a veces pasaban otras cosas como, por ejemplo, que se anotaba el nombre de los que estaban en el conflicto para que no laburaran más; eso sí lo recuerdo. Reitero: no que pegaran un palazo para un lado o para el otro para arreglar el conflicto. Siempre se buscó el ámbito de negociación para salir adelante en medio de problemas muy pesados.

Insisto en que ahora no suceden ese tipo de conflictos. No me acuerdo si Jorge estuvo en la huelga de la construcción. Duró cien y pico de días; estaba todo totalmente parado. También recuerdo lo que nos pasó en la bebida: más de ochenta días con la fábrica de Pilsen ocupada y más de setenta días con la fábrica de Pepsi ocupada. ¡Esos sí que eran conflictos pesados! De todos ellos se salió hablando. En todo momento el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tuvo la voluntad de juntar a la partes para que hablaran. Es más: a veces, las partes tenían la suficiente madurez como para ponerse de acuerdo entre ellas sin siquiera pasar por el ministerio para arreglarse.

Yo no encuentro otra salida en este caso. Además, no sé cuál es la autoridad que se remarca que hay que tener; no sé si es pegarle un palazo a uno o a otro. Lo digo de verdad, como un tipo que ha pasado bastante tiempo en temas de conflictividad laboral

Esto no lo arregla un palo para un lado o para el otro. Lo que lo arregla es sentarse a conversar. Si las partes tienen voluntad de sentarse a conversar y a buscar caminos para resolver, se resolverá. De lo contrario, también he visto terminar con mucha cosa, tanto de un lado como del otro.

Uno, desde el Gobierno, puede ofrecer la posibilidad de sentarse a discutir y de generar un ámbito para que las partes se pongan de acuerdo. Luego, está en las partes ponerse de acuerdo

Entonces, ¿a quién le pegamos el palo? ¿Dónde empieza esto? ¿Qué fue primero: el huevo o la gallina? ¿Quién empezó el asunto? Esta discusión es inacabable. Nunca vamos a ponernos de acuerdo respecto a quién le tenemos que pegar el palo.

Esta es mi visión de la situación; podrá ser controvertida. Surge de lo que he visto después de muchos años de estar metido en este tema. Lo que sé es que nunca un conflicto se arregló de esa forma.

**SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).-** Quiero hacer una aclaración: yo no entiendo la autoridad con palo. No sé a que se refiere el diputado Pozzi. Yo, cuando hablo de autoridad, me refiero a la autoridad de ejercer la legitimidad que tiene un ministro de trabajo en el mantenimiento de un equilibrado relacionamiento entre los trabajadores y la empresa, que es para bien de todos. Ahora bien: si esa autoridad no se reconoce entre los actores, obviamente, se pierde y los mecanismos de negociación y conciliación no surten efecto. Los mecanismos para recuperar la autoridad son muy difíciles. Lo que planteamos es que se ha perdido la autoridad y por eso siguen sucediendo las cosas que suceden, que para el ministerio no son graves y para nosotros, haciéndonos eco de lo que plantean las empresas y los productores, hacen inviable la principal empresa del país.

**SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Con respecto a la pregunta que hizo el señor diputado Olivera, digo que los trabajadores de Pili solicitaron

asesoramiento al Inacoop, y se les brindó. ¿Qué van a hacer los trabajadores? Esa es una decisión de ellos. Sí tienen el asesoramiento del Instituto Nacional del Cooperativismo. Cuando recibimos la solicitud, inmediatamente una delegación del Instituto fue a Paysandú, y sigue en contacto permanente con ellos.

Por otra parte, quiero hacer una reflexión: acá se ha tratado mucho el tema de las relaciones laborales, pero en la Cámara de Diputados existe una Comisión de Legislación del Trabajo. No tengo problema en hablar acá de relaciones laborales; simplemente, hago esa reflexión.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión les agradece su presencia. Lamentablemente, el tiempo no fue suficiente para seguir desarrollando esta temática.

(Se retiran de sala autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

——Antes de recibir a los siguientes invitados, queremos dejar constancia de que se hicieron las gestiones para recoordinar la comparecencia de ANDE, en virtud del interés expresado por su director.

**SEÑOR VERRI (Walter).-** A efectos de ordenar el trabajo, quiero sugerir lo siguiente.

Me parece que la visita del Directorio de UTE, que fue pedida por el señor diputado Pablo Abdala y algún otro legislador, a efectos de analizar dos temas vinculados a esa empresa pública, seguramente, nos va a lleva mucho tiempo. Por lo tanto, solicito que el último punto, referido al tratamiento de la ley de compra de cemento pórtland a Ancap por parte del Estado, a través de las licitaciones públicas, para las obras que construya, que es un proyecto muy polémico, se incluya en el orden del día de la próxima convocatoria de la Comisión.

(Apoyados)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Como hay acuerdo, así se procederá.

(Ingresa a sala la directora Nacional de Energía, ingeniera agrónoma Olga Otegui y una delegación de UTE)

—La Comisión tiene el agrado de recibir a la directora Nacional de Energía, ingeniera agrónoma Olga Otegui, por el Ministerio de Industria, Energía y Minería; al ingeniero Gonzalo Casaravilla, presidente de UTE y al ingeniero César Briozzo, vicepresidente de UTE, a efectos de plantearles varias inquietudes de algunos legisladores.

En primer lugar, el señor diputado Pablo Abdala va realizar un planteo referente a los problemas suscitados con los cortes de energía eléctrica.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).-** Antes que nada, quiero dar la bienvenida a las autoridades, y celebro que finalmente se esté realizando esta instancia. Voy a ser muy concreto en mi planteamiento.

Con el señor diputado Richard Charamelo y con la aquiescencia del señor diputado Amin Niffouri, más allá de que no llegó a firmar la nota por razones instrumentales, nosotros planteamos esta invitación hace tres meses, y la Comisión gentilmente acogió nuestra solicitud para que compareciera el presidente de UTE.

Digo sinceramente, y con un tono absolutamente moderado, que es excesivo el tiempo que el presidente de UTE y el organismo se tomó para venir a dar cuentas al Parlamento sobre un asunto respecto del cual tiene la información al alcance de la mano. Lo que pretendíamos -y lo seguimos pretendiendo- es saber cuál es la realidad de la

empresa en lo que tiene que ver con el área de la distribución y de la comercialización, en función de la sucesión de interrupciones del servicio de energía eléctrica que se dio en los últimos meses, particularmente, en el último invierno, que suscitó polémica hacia afuera y hacia adentro del organismo. Por lo tanto, es razonable que el Parlamento se haga eco de esas situaciones, que pida información, ya que es parte de su tarea el ejercicio de la función del contralor.

Por otra parte, quiero decir ante el presidente de UTE que, realmente, me generó bastante molestia la circunstancia de que esta presencia se demorara tanto; inclusive, las excusas que se ensayaron cuando se nos dijo que el presidente estaba de viaje. Supongo que no habrá estado tres meses de viaje. En ese caso, tendríamos que reprocharle otro tipo de temperamento de conducta si es que se fue ese tiempo al exterior, que estoy seguro que no fue así; estoy razonando por el absurdo.

Hicimos pedidos de informes y no se nos contestó ninguno. Con relación a este particular tema, pedimos informes con fecha 2 de julio y 20 de julio. Están todos los plazos legales vencidos. Solicitamos la prórroga legal a los efectos de que nos contestaran los pedidos de informes, pero no recibimos respuesta. Tampoco se nos contestó otros con relación al juicio de Hyundai. He llegado a la conclusión de que en UTE hay falta de transparencia. Lo digo también con el mismo tono, pero es necesario decir las cosas. Estamos en un órgano político y nosotros controlamos al Poder Ejecutivo y a la Administración en sentido amplio.

Hace poco se supo que UTE no quiso dar esta misma información a un canal de televisión. El presidente de UTE desde el exterior se comunicó para decir que eso no era así y que la información iba a estar. Según tengo entendido, después suministraron parte de esa información al Canal 4.

Más allá de estos aspectos, quiero hacer preguntas concretas que, repito, para eso generamos esta instancia. Me interesaría saber qué está pasando en el área de la distribución y de la comercialización, porque cuando la propia AUTE y otra organización gremial, que es la de los mandos medios y profesionales de la empresa, atribuyeron esta situación a un rezago en los niveles de inversión en el área de la distribución, el presidente de UTE salió públicamente a desmentir esas afirmaciones; inclusive, trató de mentirosos y oportunistas a los trabajadores, así lo dijo en los medios de comunicación.

Sin embargo, después se conoció un informe de los servicios técnicos -yo lo tengo- que parece dar la razón a los trabajadores cuando hacían esas afirmaciones. Este informe que fue tratado por el Directorio de UTE a mediados del año pasado, precisamente, hace referencia a la disminución de las inversiones desde el segundo semestre de 2015 y a las consecuencias que eso iba a generar y que ya estaba generando en términos del incremento de cortes, de la pérdida de la calidad del servicio, de lo que eso condicionaba hacia el futuro lo que ocurriera en los años subsiguientes: 2016, 2017, 2018 y 2019. Es lo que dice el informe que tengo en mi poder. Allí se plantea una contradicción que creo es muy importante que intentemos aclarar.

La UTE lo único que hizo a lo largo de este debate público que se planteó en los últimos meses -porque el presidente de UTE se llamó a un sugestivo silencio- fue emitir un comunicado en el que dijo que cuando ese informe se conoció había pedido un refuerzo al Poder Ejecutivo -supongo que lo que querrá decir es que le pidió autorización para invertir más de lo que el Poder Ejecutivo supuestamente había autorizado que invirtiera- de US$ 12.000.000, de los cuales US$ 6.370.000, para el 2018, estuvieron destinados al área de distribución. A mí me dicen -y todo lo que afirmo, por supuesto, lo traslado en clave de pregunta- que con esto no alcanza en absoluto. Me dicen que -yo hablo con muchos funcionarios técnicos del área de distribución y comercialización; por

supuesto, no voy a dar su identidad, para algo tengo fueros parlamentarios-, en verdad, hay un rezago en la inversión, que es del orden de los US$ 15.000.000 anuales, en materia de distribución; es decir que estamos por debajo en lo que se debería invertir año tras año, tanto para el mantenimiento de los equipos como para la estimación del aumento de la demanda del ejercicio siguiente, de US$ 15.000.000, aproximadamente, todos los años. Eso parece bastante coherente con este informe que, repito, no es que me lo soplaron, sino que lo tengo por escrito. Además, tengo aquí la resolución del Directorio de UTE de ese entonces que, dicho sea de paso, acoge este criterio técnico y ordena trasladar esta situación al Poder Ejecutivo, a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a los Ministerios de Economía y Finanzas y de Industria, Energía y Minería. Que en determinado momento el problema fue real, lo fue; si después se solucionó o no, es lo que no sabemos. No hay muchos elementos que indiquen que efectivamente esto se superó o se conjuró.

Ya que no se me contestaron los pedidos de informes, voy a hacer preguntas muy sencillas. ¿Cuántas interrupciones se produjeron en lo que va del año? ¿Durante cuánto tiempo? ¿Qué extensión tuvieron los cortes? ¿Cuántos usuarios se vieron afectados? También, quisiera saber -sobre lo que tampoco tuve respuesta- acerca de la suerte de los usuarios, porque me enteré que la UTE ha retrasado en los hechos con sus acciones -esto tomó estado público; hay resoluciones de la Ursea en ese sentido- el pago de las compensaciones de quienes se vieron afectados por el corte de la energía eléctrica. Me consta -y me lo dijo la Ursea por escrito- que la UTE impugnó las compensaciones para los usuarios que se vieron afectados por las interrupciones del servicio correspondientes el año 2017. Impugnó determinados casos, pero al hacer eso, pidió el efecto suspensivo de esa resolución y eso paró todo. La Ursea desestimó el recurso de la UTE, y recién ahora se estaría en camino de compensar, precisamente, a los usuarios que se vieron afectados en 2017. Se acaban de pagar los cortes correspondientes al año 2016. Creo que en términos de la calidad del servicio y de contemplar la situación de los usuarios -que obviamente están sometidos a un monopolio de hecho o a una situación de una empresa que si no tiene un monopolio jurídico, tiene una posición dominante en el mercado, porque no solo es la que produce energía eléctrica, aunque no lo haga en exclusividad, sino que es la que de hecho ejerce el control de todos los mecanismos de distribución y comercialización-, parece difícil entender que tengamos este retraso en el pago de las indemnizaciones.

También se nos dijo, y tomó estado público -tengo las resoluciones de Ursea en mi poder-, que UTE impugnó el reglamento de calidad del servicio, en el que está trabajando la Ursea, a los efectos de ver si se cierra la brecha y las compensaciones se empiezan a pagar en tiempo real. Esto habría tenido efecto suspensivo y habría retrasado la suerte de los usuarios en términos de mejorar las condiciones y procedimientos vinculados con esta situación.

Estas eran las dudas con las que llegamos a la reunión de hoy. Más vale tarde que nunca. Veremos qué respuesta recibimos del presidente de la empresa. Reitero, no sería honesto conmigo mismo y con quienes nos visitan hoy, si no dijera que nos hemos sentido absolutamente desairados, particularmente, por el presidente de la empresa. Nosotros no lo estamos interpelando para echarlo, para censurarlo, porque no lo podríamos hacer; tendríamos que censurar a la ministra que, dicho sea de paso, pedimos que viniera y no vino. Lo invitamos para que viniera a informar, sin otra consecuencia política más que esa. Y pasaron tres meses y tres pedidos de informes sin responder. Ojalá que la instancia de hoy nos permita acceder a la información que infructuosamente hasta ahora intentamos obtener.

**SEÑORA OTEGUI (Olga).-** Voy a responder el planteo del señor diputado Pablo Abdala respecto a la fecha de la comparecencia y a la demora.

Debo reconocer que cuando se nos invitó a la Comisión para informar respecto a los cortes hubo algunos problemas de coordinación entre el Ministerio de Industria, Energía y Minería y UTE para poder asistir. Esto no tiene absolutamente nada que ver con algún período corto de licencia que tomó el presidente de UTE. Además, en estas instancias quien tiene que comparecer es el Directorio de UTE. Si el presidente no se encontraba, seguramente, estaba el presidente en ejercicio. Como dije, la licencia del presidente no fue la razón de la demora a concurrir a este ámbito. Pedimos las disculpas correspondientes y trataremos que en el futuro no se dé esta situación para que no se genere este malestar.

Por otra parte, me quiero referir al tema de la transparencia, que es muy importante. No creo que sea correcto poner en duda el accionar de la empresa y decir que actúa con poca o ninguna transparencia, simplemente, porque demore en responder algunos de informes.

El presidente va a decirles cuáles son los informes que se respondieron. Reitero, esto no es motivo para decir que la empresa no tiene transparencia; no es así como procede. Quiero que quede claro que tanto UTE como el Ministerio de Industria, Energía y Minería siempre estamos abiertos a presentar toda la información que se requiera para aclarar todas las dudas de los legisladores, y por eso siempre tratamos de estar presentes. Evidentemente, yo no soy la ministra, pero el Ministerio está representado en mi persona, y he venido a acompañar a la empresa.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Quiero pedir disculpas porque de acuerdo a cómo estaba hecha la invitación vine más preparado para abordar el segundo tema que el primero. De cualquier forma, voy a intentar dar una respuesta a lo que se plantea.

Con respecto a la agenda, creo que ya ha sido aclarado. La institucionalidad siempre está presente; si algo hemos hecho con el vicepresidente, es coordinar entre nosotros para que la institucionalidad siempre estuviera presente, inclusive, en períodos normales de vacaciones; siempre hay uno que está, y siempre hay presidente de UTE en ejercicio, ya sea el presidente o vicepresidente en ejercicio de la Presidencia. Nos lleva cinco minutos venir del Palacio de la Luz hasta acá. Y creo que si bien recibo con mucho respeto como se ha planteado -el diputado Abdala lo hace con mucha altura-, debo decir que la tónica con que hemos encarado esta función en los últimos ocho años ha sido de total transparencia. Tanto es así que no conozco empresa eléctrica en el mundo que tenga información a disposición de sus clientes y de cualquiera que quiera consultar. Se trata de información que en general está pública; a partir del año 2014 se ha hecho un esfuerzo muy importante para hacer publicar en UTEi, *on line*, un montón de información referida a todos los aspectos habido y por haber. Si algo no está ahí, es porque simplemente no nos dimos cuenta que está disponible para ser colocado como información; es parte de una empresa pública y de una visión general con respecto a la importancia de que esa información esté a disposición para que todos los que puedan utilizarla, generar productos, estudios, etcétera, para beneficio del sector eléctrico, en definitiva, es algo que beneficia a todos.

En cuanto a la comparecencia, siempre estamos a disposición. Evidentemente, la Constitución y la ley establecen que esto debe ser coordinado entre las secretarias del Ministerio y de la Cámara. Y, en este sentido, reitero que estamos a disposición para cuando se nos convoque.

Con respecto a las preguntas concretas, quizás, haga un paréntesis con el tema inversiones al que se refirió. En efecto, el año pasado a instancias del Directorio, se elevó un informe referido a las necesidades perentorias de inversión. Básicamente, lo que el Directorio consiguió, a partir de la gestión posterior, es conseguir el cien por ciento de lo que los equipos técnicos planteaban en ese momento que debíamos conseguir para transitar el año 2018 de forma razonable.

Además, está bueno que se diga -porque acá estamos en un ámbito político- que algún rol tenemos los directores de una empresa. Y, justamente, uno de estos es escuchar a los equipos técnicos, ya que siempre tratan de tener el mejor sistema, las mejores inversiones, todo, desde el punto de vista casi ideal. Pero la realidad es la realidad, y la realidad indica que es necesario gestionar las tensiones. Precisamente, uno de los roles del Directorio es interpretar toda la información que se genera, y eso pasa en cada negociación de lo que es el espacio fiscal, cada negociación de cómo se distribuyen las inversiones dentro de la empresa. Uno va teniendo lo que opina distribución, lo que opina trasmisión, generación, diferentes unidades de la empresa y, al final, el Directorio conjuga todas esas tensiones y-, en definitiva, a su leal saber y entender, hace la asignación presupuestal.

Es evidente que la ingeniería o el sistema eléctrico tiene un montón de connotaciones. No se trata de que un día para otro uno hace las inversiones y la situación cambia. Por eso es necesario tener indicadores, formas de saber cómo viene el sistema eléctrico.

Y, en ese sentido, lo que es la frecuencia de corte, el tiempo de corte, inclusive, es un indicador que se utiliza para el salario variable con que se remunera a nuestros funcionarios. Hace años que tenemos eso desarrollado. Lo trabajamos con la OPP y es parte importante -ya desde el período pasado se genera esa forma de trabajo- para poder hacerse una idea respecto de lo que está pasando.

Durante el invierno sí se generó una sensación térmica asociada con un apagón que, en definitiva, afectó una parte importante de la ciudad. El problema se mediatizó. Estuvimos trabajando en conjugación con la gente, con la prensa, con el público en general, y el 31 de julio, ya se presenta en la página web, de manera transparente y pública, un primer informe que se llamaba "Los cortes de luz: mitos y realidades".

En ese primer informe -del que voy a dejar una copia a la Comisión- se daba cuenta cómo venía el sistema eléctrico desde el punto de vista del tiempo y frecuencia del corte. No voy a leer el informe. También está en la página web desde el día 31 de julio. Inclusive, se adjunta una gráfica en la cual se hace una valoración respecto a cómo venimos. Si uno mira la gráfica, nota que en el año 2018 proyectado, además las cosas vienen espectaculares. Pero como no somos exitistas aclarábamos que todavía no estaba en consideración, precisamente, ese corte que habíamos tenido por cuya significación tendríamos una afectación en alguna décima de esta información.

La situación siguió evolucionando. Efectivamente, llegaron los pedidos de informes. Los equipos técnicos generaron la información para responderlos. Ahí hubo un problema, si se quiere, administrativo: una interpretación muy piedeletrista de lo que decía una resolución respecto de qué es información reservada o no, sin que pasara por directorio una determinada información. Se trata de una información que cada diez minutos actualizamos en la página web de forma pública: la situación de cortes. No hay empresa en el mundo que me hayan mostrado -capaz que hay alguna, pero no la conozco- que cada diez minutos, actualice información en su página web. Yo puedo acceder ahora desde el celular y decir cuántos cortes hay en cada oficina comercial de todo el Uruguay, ya que se actualiza cada diez minutos; cada diez minutos es información pública. Por

tanto, una interpretación de una resolución del Directorio en cuanto a qué temas son reservados, que la información de corte, algo que está publicado cada diez minutos, es reservado, es un contrasentido. Por eso hicimos una intervención pública para aclarar el tema. Yo estaba en misión de servicio en el exterior, dando una conferencia sobre el cambio de la matriz eléctrica. Aclaré el punto, y el lunes siguiente cuando llegué a Montevideo, para ser absolutamente transparentes, publicamos en la página web una actualización del informe de cortes, con absolutamente toda la información. Eso se hizo el día 2 de octubre; publicamos un segundo informe "Los cortes de luz: mitos y realidades, II". Inclusive, avisamos al medio de prensa para que accediera a la información, si la quería. Esa es la mejor forma de comunicarnos con la sociedad. Cuando hay una información solicitada por un medio de prensa o cualquier ciudadano, una forma de responder es hacer pública la información. Eso es lo que hicimos. Después, el propio medio de prensa hizo una cobertura bien interesante; debo reconocer que lo hizo correctamente; sin mostrar una tendencia respecto a los datos que nosotros habíamos aportado. Básicamente, eso fue reproducido por otros medios de prensa escrita. Por tanto, la línea era informar públicamente y con total transparencia. Los técnicos estaban trabajando, y el día 4 de octubre pasado UTE respondió dos pedidos de informes de los representantes nacionales Pablo Abdala y José Luis Satdjian.

(Diálogos)

——Ayer fue remitido al Ministerio. Ahora la directora nos informará el trámite que va a seguir. Básicamente, estos pedidos de informes se retrasaron porque el nivel de información que se solicitaba -muy parecido al que pedía el medio de prensa, mediante acceso a información pública- hizo que por el esmero de nuestros técnicos y el Directorio tratando de brindar la mejor información posible, realmente, generaron cada uno de los pedidos, sendos informes técnicos que me dejan muy orgulloso de la capacidad de nuestros profesionales en este tema.

En este momento, voy a pedir instrucciones. Me pregunto si la Comisión quiere que profundice en la información que figura en la página web desde el día 2 de octubre del corriente, que es casi la misma que está en la respuesta a los pedidos de informes que llegarán oportunamente, con respecto a los cortes, tiempo de cortes, etcétera, que es una ampliación del informe del día 2 de julio en total consonancia con lo anunciado, pero con un nivel de detalles que podemos leer. Hay una tabla, localidad por localidad de todo el Uruguay, tenemos cuántos clientes hay, qué clase de servicios tenemos, qué tiempo de cortes en el segundo semestre de 2016, en 2017, en 2018, cuál es el promedio de horas.

Traje material en un *pendrive* que podemos mostrar en pantalla, y detallar. Se trata de un informe árido, que tiene que ver con aspectos técnicos del servicio, pero muy ilustrativo respecto de que no tenemos tendencia de empeoramiento del sistema eléctrico, como también es cierto que el corte que tuvimos en julio -recuerdo porque fue el día de mi cumpleaños, 2 de julio- genera en los indicadores un aumento de 0.5 horas, lo que es el tiempo de corte mensual. Eso se ve en las gráficas, pero no estamos ante la evidencia científica o técnica de que tengamos un deterioro del sistema eléctrico.

Como he referido al principio, sí hubo un episodio que generó una atención pública importante. La verdad es que debo agradecer esto, porque nos da la oportunidad de mostrar qué es lo que se está haciendo en UTE y cómo tratamos de llevar adelante la gestión.

Con respecto a cuándo se escriben los informes técnicos por parte de los técnicos para solicitar espacios de inversión, después hay, en última instancia, una responsabilidad de los directores, que somos los responsables de venir a explicar a la opinión pública cómo se brinda el servicio. Son estos informes los que, en definitiva, nos

dan una pauta respecto a dónde poner los énfasis cuando se resuelve el espacio de inversión. Ese es nuestro rol. Tenemos que prestar nuestro testimonio, y aquí estamos haciéndolo.

Me parece que sería más productivo si se pudiera hacer una lectura más tranquila del informe y, luego, si el Ministerio me autoriza, podría volver a concurrir a hacer las aclaraciones sobre este tema.

Todavía me falta responder sobre un tema de la Ursea, a que se hizo referencia, por lo que quisiera terminar de completar la respuesta.

**SEÑORA OTEGUI (Olga).-** Era una respuesta sobre el pedido de informes.

La respuesta de UTE llegó ayer al Ministerio. Solo puedo dar mi compromiso de que en esta semana llegará la respuesta a la Cámara de Representantes.

Llegó ayer al Ministerio, por lo que en el correr del día de hoy o mañana los señores diputados estarán recibiendo los informes.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).-** Yo no quiero acorralar al presidente de UTE; él sabrá cómo tiene que responder las preguntas que nosotros hacemos. No conozco esos informes. Por lo tanto, mal puedo pedirle que los lea, los deje de leer, o los lea parcialmente: él sabrá cómo tiene que responder.

Toda la información que proporcione por escrito o la que venga después, por la vía de los pedidos de informes, la analizaremos con mucho detenimiento, pero en el día de hoy hice toda una serie de afirmaciones. Más allá de leer un informe extenso, tal vez, el presidente de UTE nos pueda dar un concepto, alguna idea.

Por ejemplo, con relación al rezago de la inversión, dije que según las informaciones que yo manejo -inclusive, lo cuantifiqué en un rezago de US$ 15.000.000 por año en la inversión en mantenimiento de los equipos y en todo lo que corresponde al área de distribución-, ¿es así o no es así?

Me puede explicar más o menos por qué. Supongo que para eso no necesita hacer un extenso informe.

En cuanto al análisis comparativo de los cortes de este año con relación a los años anteriores, creo que, por lo menos, todos tenemos la sensación -me parece que la tiene la población- de que esto efectivamente es así.

Recuerdo que la señora ministra de Industria, Energía y Minería, con relación al apagón -que, en realidad, fue el domingo 1o. de julio y que creo que se extendió hasta las primeras horas del día lunes 2 de julio, cuando cumplía años el ingeniero Casaravilla; ese día cumple años un querido amigo mío, que además es padrino de uno de mis hijos-, dijo que era absolutamente inusual y que estaba muy mal que un número tan importante de usuarios -fueron más de cuarenta y cinco mil- sufriera las consecuencias de una interrupción durante períodos tan prolongados.

Según la Ursea, de esos cuarenta y cinco mil, no todos, pero una parte muy importante estuvo sin luz durante más de un día entero.

Sé que hay muchos problemas en zonas rurales. Yo soy muy montevideano, pero aquí hay muchos legisladores que representan a departamentos del interior. Por ejemplo, de mi partido, me consta que el señor diputado Mario Ayala lo ha planteado con relación a zonas rurales de Artigas, en la zona de Arapey, y el señor diputado Alejo Umpiérrez, en Rocha, en la zona de Lascano, que han estado días sin servicio de energía eléctrica, producto -según les dicen los funcionarios locales de la UTE- del deterioro de las líneas de trasmisión. Estos son testimonios de legisladores que, para algo son legisladores y

para algo representan a sus comunidades y a sus departamentos. Entonces, todo eso es parte de esta discusión y ese es el sentido de esta convocatoria.

Desde luego, los documentos que queden por escrito serán analizados, porque es nuestro deber y porque nos interesa mucho, pero capaz que el presidente de UTE nos puede dar su parecer con relación a todo esto, porque eso también forma parte de la transparencia.

Sin duda, está todo el tema de la Ursea. El ingeniero Casaravilla dijo que ahora se referirá a él. Yo creo que lo que ha quedado establecido en el imaginario -ojalá sea solo ahí- es que UTE ha tenido una actitud de bloqueo con relación a los distintos procedimientos de compensación y de indemnización de los usuarios que han sufrido interrupción de energía. Son los testimonios que yo recojo de la propia Ursea. Sin duda, ha habido una contienda institucional entre la UTE y la Ursea, porque se han presentado recursos que han sido desestimados por la Ursea, que ahora son elevados al Poder Ejecutivo, porque son recursos de revocación y jerárquicos, pero que en los hechos han conducido a un retraso muy severo.

En este momento, en que vivimos en tiempo real, recién estamos compensando los cortes que se dieron en el año 2016. Esto es información oficial de la Ursea. Y cuando uno pregunta a la Ursea, le dicen que UTE impugna: impugnó las compensaciones de 2017 e impugnó el reglamento de calidad del servicio a los usuarios. Entonces, ¿cómo no vamos a tener dudas con relación a todo eso? Es lo que estamos tratando de conversar con las autoridades desde hace tres meses.

Acepto todas las explicaciones. En ese sentido, lo que pasó, pasó y a mi me gusta mirar para adelante, pero cuando se nos dice que estamos a cinco minutos del Palacio de la Luz, ¿saben cuántas veces podríamos haber ido y venido durante tres meses si estamos a cinco minutos del Palacio de la Luz? Y mire lo que nos ha costado. Este es el Parlamento. Yo no quiero volver sobre eso

Repito: acepto las explicaciones, pero parte de la transparencia es esa. No alcanza con decir que todo está publicado en la página web. Está muy bien; está publicado en la web, pero los legisladores hacemos preguntas para que se nos elaboren informes que permitan, precisamente, un análisis comparativo de la situación, más allá de que haya información publicada en la web.

Perdonen que sea un poco insistente, pero, reitero, yo no voy a dar indicaciones al presidente de UTE: él sabrá cómo y qué debe contestar y qué es lo que nos va a dejar. Después sacaremos las conclusiones.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** De la respuesta, entiendo que quieren que abunde en detalles sobre lo que está en la información. No tenemos problema en hacerlo.

Creo que ya he contestado respecto al tema de las inversiones. De hecho, también fue objeto de una información pública. Aquí sí no hubo un pedido de informes; sí ahora una consulta respecto a las inversiones que se han hecho o no en UTE. De hecho, en la información pública que está en la página web, que me comprometo a hacer llegar, se da cuenta de cómo se han hecho diferentes inversiones en los distintos períodos que hemos tenido en los últimos quinquenios y con lujo de detalle, por ejemplo, está lo que fueron las inversiones quinquenales realizadas por UTE en los últimos cinco quinquenios. Simplemente, para dar una idea, en lo que es el quinquenio 1995- 1999, por todo concepto, durante los cinco años hubo una inversión de US$ 243.000.000.

En el quinquenio 2000- 2004, hubo una inversión de US$ 289.000.000. En las gráficas que poníamos a disposición, que están colgadas en la página web, esos dos

quinquenios aparecen en rojo, como el rojo del semáforo. La UTE se empezó a despertar -el susto fue grande- en el quinquenio 2005- 2009. Ya en ese quinquenio se lograron hacer US$ 728.000.000 durante esos cinco años. Hay que entender que, por años, se habían dejado de hacer inversiones y estábamos teniendo una afectación que era bastante evidente, no solo en la calidad del servicio, que era lo último que uno trataba de ir manteniendo; si uno miraba las instalaciones, las condiciones de trabajo, el equipamiento, las herramientas, el deterioro de la flotas, etcétera, notaba que realmente estábamos en una situación bastante complicada.

En el período 2010- 2014, asociado con el cambio de la matriz eléctrica y las inversiones que hubo que hacer -también en trasmisión y en generación-, se pasó a una inversión de US$ 1.648.000.000. Realmente, se trató de un valor histórico; no hay en la historia de UTE un período de inversión tan importante, fruto del rezago que se tenía.

En este período, estamos en US$ 1.366.000.000 y también -esa información no está en la página web- para lo que es el quinquenio 2019- 2023, está planteado en el orden de unos US$ 1.300.000.000. Pasamos esa ola necesaria de inversión y estamos en ese detalle.

También está la información pública en la página web y se la vamos a hacer llegar, respecto a cómo se ubicaban esas inversiones, tanto en generación, trasmisión y distribución y comercial.

De hecho, si miramos el quinquenio 1995- 1999, se invirtió en distribución y comercial US$ 150.000.000.

En el quinquenio siguiente, deben ser como US$ 183.000.000. Ya cuando empezamos a recuperarnos, en el quinquenio 2005- 2009, se invirtieron US$ 284.000.000 en distribución y comercial.

En el quinquenio de la inversión importante, en el año 2010- 2014, fueron US$ 546.000.000 en los cinco años y, en este quinquenio actual, estamos en el eje de los casi US$ 500.000.000. Por tanto, sí veníamos de una falta de inversión muy importante.

Recuerdo los informes que recibí en el año 2010 respecto a la situación y ahí fue la presentación fuerte que se hizo y se logró casi duplicar la inversión que se había destinado en los quinquenios anteriores respecto al quinquenio 2005- 2009, pero casi se multiplicó por cuatro la inversión que se hacía en el último quinquenio del siglo pasado y el primer quinquenio de este. Realmente, como ingeniero electricista y desde la Universidad de la República veíamos esa escena, veíamos el sistema eléctrico tendía a desaparecer si no se tomaban decisiones respecto a la inversión.

En ese sentido, creo que se han recuperado las redes eléctricas. Se han recuperado las instalaciones, la flota, el material y las condiciones de trabajo, un montón de cosas que hacen, precisamente, a poder prestar el servicio en las mejores condiciones.

Repito: lo que pasó este año es que, de acuerdo con la información técnica que se recabó el año pasado, para hacer un refuerzo presupuestal, se consiguió el cien por ciento de lo que solicitaban los equipos técnicos y si hoy analizamos cuánto estaremos destinando en el próximo quinquenio a distribución, sucederá lo de siempre; es la historia de lo que son los informes técnicos y, después, la asignación que hace el directorio en función de lo que yo decía hace un rato: su conocimiento, su mirar los informes que dan indicadores, que nos dicen cómo viene y, en ese sentido, estamos asignando a distribución una parte, en proporción, mayor que la que se venía proporcionando en trasmisión, porque ya pasó la etapa de fuerte inversión en generación y ahora le llega el

momento a la distribución. En ese sentido, se ha puesto el énfasis desde el punto de vista de la necesidad de inversiones.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).-** Sobre este último aspecto, que me parece importante, el señor presidente dice que este año le brindará el cien por ciento de lo que solicitaron los servicios técnicos.

Hablando del tema de la distribución, que es específicamente el que hoy nos convoca -por lo menos, lo que nos preocupó-, ¿qué quiere decir eso? ¿Que veníamos con un cierto desfase que ahora se corrigió? Porque este año los equipos técnicos, a la luz del informe del año pasado, pidieron un refuerzo con el que, efectivamente, el Poder Ejecutivo estuvo de acuerdo y la UTE va a poder invertir lo que debió haber invertido y no invirtió. ¿Y cuánto es? ¿Son los US$ 12.000.000 que UTE comunicó, de los cuales US$ 6.000.000 son para distribución? ¿Esos son los números que tenemos que tomar como válidos?

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Como dije, el año pasado, fruto de un análisis del espacio de inversión, se hicieron los informes técnicos a que hace referencia el señor diputado Abdala. De ahí, se llegó a la conclusión de que teníamos que ir a pedir esos US$ 12.000.000 que se consiguieron. Ahora no tengo los números en este momento, pero creo que en una proporción iba hacia la distribución y una parte asociada a la parte de la inclusión. Eso es lo que resultó.

Evidentemente, ahí hay una información que es importante entender técnicamente. Uno tiene que dar los equipos técnicos una estabilidad respecto a la señal de cuánto es lo que hay que invertir, porque uno no puede, de un día para el otro, decir que va a invertir el doble. Eso no se puede hacer. Uno tiene que ir modulando, porque las decisiones de inversión de este año son licitaciones que se lanzaron el año pasado y así sucesivamente. Hay todo un mecanismo que es necesario entender: uno no puede ir subiendo y bajando las inversiones. Eso es de recibo y tratamos de generar estabilidad en lo que son las previsiones y la planificación, porque una empresa eléctrica es pura planificación.

En ese sentido, teniendo en cuenta que el desarrollo de las inversiones lleva algunos años, uno no puede subir y bajar la señal en forma permanente. Creo que la apuesta que hemos hecho es, precisamente, aumentar el nivel de inversión en distribución, a lo que ya me he referido. En ese sentido, damos la tranquilidad a los equipos técnicos de que puedan hacer una mejor planificación.

Voy a responder acerca de la Ursea y, después, en todo caso, haré algún detalle en cuanto a la frecuencia de corte.

Estaba buscando en la página web de UTE o en el Twitter de UTE, donde hicimos una especie de respuesta a una información de prensa que salió respecto al tema de las penalizaciones o, eventualmente, al bloqueo que había hecho UTE, es decir, a todo lo que el señor diputado Abdala hizo referencia en su momento.

Básicamente, lo que hubo a partir de esa información, que surgió de algo que se difundió a partir de una resolución de la Ursea, realmente, nos hizo reflexionar. Inclusive, lo hablé con el presidente de la Ursea y esta, el día siguiente, saca un comunicado, diciendo: Compensaciones a usuarios de energía eléctrica.- La calidad del servicio de distribución de energía eléctrica está reglamentada por la Ursea desde el año 2006. En la reglamentación promulgada se establecen los indicadores, metas y objetivos de calidad a cumplir por la empresa eléctrica.- Estos indicadores son controlados y evaluados en forma semestral por Ursea. Los usuarios que tienen una calidad del servicio por debajo de los estándares definidos por la reglamentación son bonificados por UTE en su

facturación, siendo las compensaciones proporcionales al nivel de los apartamientos registrados y a la facturación media de cada usuario. En relación a las compensaciones correspondientes al primer semestre del 2017, se informa que en cumplimiento de los procedimientos establecidos, Ursea ha culminado el análisis de los incidentes informados por UTE. En sólo 27 de los aproximados 3.125 incidentes y en virtud de las evidencias disponibles, no fue compartido por Ursea la solicitud de que los mismos fueran tramitados como casos de fuerza mayor. Es, entonces, que en breve UTE procederá a realizar los pagos de compensaciones correspondientes al primer semestre de 2017. Corresponde mencionar que ambos organismos, UTE y Ursea, estamos trabajando en conjunto para acortar los plazos entre la incidencia y su compensación cuando corresponde. Para esto, Ursea realizó cambios en su Reglamentación aprobados por Resolución 187/018 del 5 de junio del 2018.

Eso es lo que dijo la Ursea y nosotros, para aclarar un poco más, sacamos nuestro propio comunicado, en la página web, sobre las bonificaciones a pagar por interrupciones de servicio. Esto es público desde el día 5 de octubre de 2018:

Información acerca de recursos presentados por UTE ante Ursea.

La Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua (Ursea) difundió en las últimas horas un comunicado en el que aclara la situación generada en torno a un recurso de UTE, relacionado con bonificaciones a pagar por interrupciones de servicio registradas en el primer semestre de 2017.- En el mismo sentido, UTE desea puntualizar lo siguiente. Este tipo de recursos responden a un procedimiento habitual y de trámite en la operativa dispuesta por las normas que pautan la actuación del ente regulador en estos casos.-

En el primer semestre de 2017 hubo 78.108 'incidentes' (cortes de servicio) en los que URSEA determinó que UTE debe bonificar a sus clientes y la empresa no tuvo reparos. Además, hubo otros 3.125 casos en los que UTE entendió que no correspondía la bonificación porque los cortes se debieron a causas de fuerza mayor, ajenas al ente. De estos casos, Ursea finalmente dio la razón a UTE en 3.092 y hubo 6 que se descartaron porque las incidencias no afectaban a clientes. Quedaron 27 casos para pagar que UTE entendía no correspondían, de los cuales finalmente interpuso recurso por 16. Ese último recurso es el que Ursea rechazó.

Estamos hablando de que lo que recurrió la UTE fueron 16 casos en 78.108 casos. Sobre esos 16 casos son los únicos que había un efecto suspensivo que la Ursea levantó y que, en forma inmediata, la UTE ya dio la orden de pago, porque normalmente la casuística es presentar el recurso, tratar por vía administrativa, de acuerdo con los derechos que cada uno de los contendientes consideran y una vez que la Ursea accede -de hecho accedió a 3.092; a los que no accede presentamos el recurso- levanta el efecto suspensivo, y se terminó la historia.

Ya los organismos técnicos han hecho la confrontación de intereses y nosotros nunca vamos al TCA, nunca vamos a recurrir ni nada por el estilo. Esto es lo usual, pasa siempre y pasó desde el año 2006. No hay nada nuevo; estamos hablando de que en todos los otros casos, los 78.108, probablemente, ya estén pagos, porque ya se dio la orden de pago. ¿Por qué? Porque justamente no hemos vinculado a la Ursea a un procedimiento que antes demoraba mucho tiempo

Una vez que el ente regulador se pronuncia sobre el recurso no haciendo lugar al mismo, se procede al pago, sin más trámite. No hay más instancias. No interviene el Poder Ejecutivo ni el Tribunal de lo Contencioso Administrativo ni ningún otro organismo.

Cabe agregar que UTE y Ursea vienen trabajando para abreviar los plazos de pago de estas bonificaciones, algo en lo que ambos organismos están de acuerdo y que ya se

está haciendo efectivo. De todas maneras, UTE presentó otro recurso respecto a la modificación del Reglamento de Calidad del Servicio, que refiere a un tema menor que alcanza un número muy limitado de casos y no contradice esa voluntad común. Me refiero a hacer un procedimiento expeditivo. Lo que UTE intenta con esta observación es evitar que el ente se vea obligado a pagar antes de que un eventual recurso sea respondido, porque de ser así podrían darse dos situaciones, ambas no deseables: que la decisión de Ursea sea favorable al cliente y la empresa se vea obligada a pagar multa por hacerlo fuera de plazo, o que sea favorable a UTE, y ésta deba hacerle devolver al cliente lo que recibió de más. En ningún caso este recurso presentado por UTE respecto del nuevo Reglamento tiene efecto suspensivo sobre las bonificaciones correspondientes al segundo semestre de 2018.

Bajo ningún concepto.

No compromete nada y lo que pusimos, de acuerdo con Ursea de abreviar los trámites está absolutamente corriendo y no hay nada que lo haya frenado ni el recurso tiene nada que ver con nada.

En ningún caso este recurso presentado por UTE respecto al nuevo Reglamento tiene efectos suspensivos sobre las bonificaciones correspondientes al segundo semestre de 2018, que se harán efectivas en el primer trimestre de 2019.

Un tema administrativo, y eso será pago en 2019.

UTE ha actuado y actúa en estricto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, tanto en relación a sus clientes como al manejo de los dineros públicos.

Esto está relacionado a por qué uno presenta recursos aunque sean 6 casos, uno de ellos, además, se dilucida muy rápidamente. Si eso después se transformó en una noticia de prensa y hubo algún malentendido que llevó a las preguntas que aquí se realizan, creo que ha quedado diametralmente claro, en forma cristalina, que estamos trabajando con la Ursea, estamos trabajando para beneficio de nuestros clientes. Todo eso que se armó es una bola de nieve sin ningún sentido. Estamos hablando de algo que es absolutamente menor, pero no hay nada que esté suspendido y nada de lo que hace UTE tiene relación con algo que tenga que ver en contra de nuestros clientes.

En todo caso, este segundo recurso respecto al Reglamento tiene que ver con un tema puntual para mejorar, justamente, una cosa que va a pasar si no lo mejoramos. Pero no está suspendido nada, se está ejecutando y, por tanto, con eso creo que doy por contestada la pregunta.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).-** Agradezco mucho las explicaciones y la información al ingeniero Casaravilla. Sabía que eran 27 casos, pero entendí que esto había provocado la suspensión de la ejecución de toda la Resolución, en la medida en que UTE, además, había pedido el efecto suspensivo. Ahora, más allá de que lo haya hecho o no y más allá de que la Ursea haya levantado el efecto suspensivo o no, lo que uno se pregunta, a la luz de lo que acaba de explicar el ingeniero Casaravilla, es por qué todavía no se pagaron, o se acaban de pagar, pero hace pocos días no se habían pagado, las compensaciones del primer semestre de 2017.

Si no, uno no entiende bien que el presidente de UTE nos diga que todo está transcurriendo normalmente, las interrupciones del segundo semestre del 2018 las vamos a pagar en los primeros meses de 2019, pero entonces no cierra o, repito, hasta hace pocos días no se habían pagado las del primer semestre de 2017, un año y medio después. Alguna explicación tiene que tener.

En principio, por lo que se había planteado públicamente, entendí que estaba vinculado a esto de los recursos que se presentaron con efectos suspensivos, como también se presentó con efecto suspensivo, tengo entendido, la aprobación del nuevo Reglamento. Más allá de que sea por un tema menor -yo no digo que sea menor o mayor, que sean pocos casos o muchos- la suspensión de la aprobación del Reglamento retrasa su vigencia y su aplicación en su conjunto que, entre otras cosas, apunta a que las compensaciones se hagan efectivas en un plazo no mayor a los cuatro meses posteriores a la ocurrencia del corte o al semestre correspondiente al que ese corte o interrupción pertenece.

Esa es la duda que a nosotros se nos generó. Repito: capaz que el presidente de UTE está en condiciones de demostrar que acá no habido nada extraño ni extraordinario. Entonces, ¿por qué todavía no pagamos el primer semestre de 2017 y si lo pagamos fue hace pocos días? Hasta hace pocos días estaba claro que no se había pagado.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Respecto al tema de carácter suspensivo, me pregunto si las explicaciones que di fueron suficientes y queda absolutamente despejada la duda; no hay nada que esté trancando el nuevo Reglamento; está absolutamente vigente. Lo que presentó UTE para nada establece efectos suspensivos respecto a la aplicación de un pago pronto de las compensaciones y esa es una pregunta que traslado, porque no entendí si en la repregunta es que siguen teniendo dudas. Yo creo haber contestado en forma transparente y clara que no se tranca para nada el recurso que presentó por un tema menor, asociado con un detalle que ya expliqué, para el pago de las compensaciones.

Respecto al primer efecto suspensivo, estamos hablando de 6 casos en 78.000 y los otros estaban en proceso de pago. Es verdad también que tenemos dos realidades: la realidad vieja, la que arreglamos, en la cual se estarían pagando tarde cosas del 2017. Ya están dadas las órdenes de pago y en los próximos días o semanas lo van a estar recibiendo los clientes. Justamente, trabajamos con la Ursea para que eso no pasara más y cambiamos el Reglamento, en equipo, para que no pasara más y lo que estoy informando acá es que todo lo que tiene que ver con el segundo semestre del año 2018 va a estar siendo pago en el primer trimestre del año que viene. Eso está absolutamente corriendo y es la nueva realidad del nuevo paradigma.

¿Va a seguir habiendo recursos? Sí, porque es la forma en que se relacionan los organismos desde el punto de vista de lo que establece la normativa, pero estamos hablando de cosas que nunca son en perjuicio de los clientes. En todo caso, son para mejorar el sistema. Creo que con eso daría por respondido este tema.

Me queda, entonces, tratar en forma sucinta de hacer alguna referencia respecto al tema de cómo viene la calidad del servicio del sistema eléctrico uruguayo. Este informe de calidad de servicio 2018 es bastante amplio y voy a tratar de hacer una selección de las partes que me parecen más relevantes y que nos permitan caracterizar si estamos o no ante un problema. Ha habido un cambio radical en lo que es la calidad del servicio.

En ese sentido, el informe arranca muy bien haciendo una descripción de dos parámetros que a veces son complicados de explicar que son: la frecuencia de corte y el tiempo total de corte. La frecuencia de cortes es la cantidad de cortes en un período determinado. Evidentemente, es importante establecer cuál es el período y ahí uno ve cuál fue la cantidad de cortes que hay en ese período. El tiempo de corte es el tiempo acumulado de cortes. Es decir, si alguien tiene dos cortes de una hora cada uno, eso va a dar dos horas para ese cliente.

Después, hay valores individuales y promedios. Acá es donde la información más detallada permite ver que hay disparidades respecto, incluso, a las zonas de distribución. Aquí está la información de que en el Uruguay tenemos diferentes, al menos cuatro zonas de distribución, que son las zonas de alta densidad, llamadas ADT1, urbanas de alta densidad; las ADT2, que son urbanas de media densidad; las ADT3, que son las urbanas de baja densidad y las ADT4 y ADT5, que son las rurales. Después, hay otras zonas que tienen que ver con su trasmisión, pero no vienen al caso.

Si uno analiza esa realidad, no en todos los lugares hay igual calidad de servicio. Eso lo establece así la Ursea. Los indicadores que establece Ursea los pone por cada ADT. Entonces, por ejemplo, Metas de Continuidad de Calidad del Servicio, establecido por el Reglamento de Calidad del Servicio de Distribución de Energía Eléctrica, que establece la Ursea, por ejemplo, para el ADT1 -estamos hablando en baja tensión- establece un tiempo acumulado de corte de 3,6 horas, cuando, por ejemplo, para un medio rural el ADT4, en baja tensión, establece hasta 36 horas. Eso lo podemos ver y entender muy fácilmente.

En el último temporal se cayeron casi 700 postes, que están asociados a la electrificación rural y que tienen que ver con situaciones de una naturaleza, de cómo es que está distribuido el servicio en el territorio y es fácilmente comprensible que no es lo mismo en el medio urbano, donde las instalaciones son subterráneas que en el medio rural, donde las instalaciones son aéreas y, además, muchas veces, con presencia de árboles que caen, etcétera.

El Reglamento es sabio y establece valores en ese sentido. Cuando uno observa las curvas de lo que es la calidad de servicio y el tiempo de corte -esto consta en los informes- ve que en los últimos años los valores de la frecuencia de corte -la cantidad de interrupciones en un período de tiempo- están en el eje de los 5, 6, 7 interrupciones, incluso, uno vería que el valor para el 2018 ha mejorado la calidad de servicio. Eso es fruto de que hay una variación, sube y baja, pero hay una estabilidad en los números que muestra que no hay nada muy singular para mencionar.

En lo que tiene que ver con el tiempo de corte también se da una curva que sube y baja, incidiendo si hubo más o menos temporales; son otras cosas las que determinan si sube más o sube menos ese número. No hay una correlación directa, pero sí hay una correlación indirecta para esa situación.

Si además comparamos qué es lo que está pasando en el resto de América Latina -para ver dónde estamos parados- acá tuvimos la suerte porque aparece un informe del BID, que tiene que ver con un *benchmarking* de calidad de servicios en América Latina. Realmente, uno observa las curvas y ve que Uruguay está realmente en lo que es el Saifi, por el BID y la CIER, Uruguay está abajo en la línea verde. Realmente, estamos muy bien en el concierto latinoamericano. Cuando decimos que tenemos de las mejores calidades de servicio de Latinoamérica no estamos diciendo lo que nos parece. Estamos diciendo lo que otros establecen; acá estamos ante un informe realizado por el BID.

Con respecto al otro indicador, el tiempo de corte, que es el Saidi para ellos, de vuelta la curva verde muestra que Uruguay está dentro de los mejores países de Latinoamérica

En principio, se da la casualidad que tanto yo como el vicepresidente somos ingenieros electricistas, por lo que podemos entender bastante más la naturaleza de cómo funciona el sistema eléctrico, pero si yo fuera un director que no tuviera ninguna formación eléctrica y mirara esto diría que la llevamos bastante bien. Por tanto, esa es la

información que recibimos como directores y es la que trasladamos a los legisladores y a la opinión pública en forma transparente.

Evidentemente, cuando uno va al detalle por zonas de distribución -esa es la información que aquí estamos compartiendo- uno ve que una cosa es en la zona urbana y otra la zona rural, pero eso ya lo ha explicado la naturaleza. Acá están en forma transparente los números y eso pasa en cualquier sistema eléctrico del mundo; en Uruguay también.

Finalmente, hay un informe respecto a cómo ha cambiado en Montevideo el tema asociado con esa sensación térmica que se generó a partir del corte que hubo en julio. Acá tengo lo que dice el informe técnico: "En los últimos años, la calidad del servicio del departamento de Montevideo ha sido mejor que la del resto del país. En promedio, los clientes de Montevideo no han llegado a los 4 cortes ni a las 7 hs de interrupción acumulada en el año. En el 2018 difícilmente se superen los 4 cortes, pero el promedio de horas superará ampliamente las 8 hs

Normalmente, Montevideo tiene 0,5 horas de Tc mensual".

Esto es acumulado, es decir, si uno va sumando mes a mes son 0,5 cada una de las horas; cuando termina el año es lo que da el acumulado.

**SEÑOR CHARAMELO (Richard).-** Cuando hablamos del promedio, lo que demuestra que ha mejorado, ¿lo tomamos como el promedio general o en algunos lugares se ha reiterado más de lo común? A veces el promedio se puede mantener y hace que tengamos equis cantidad de cortes, pero hay zonas que habían sido afectadas y puede ser por lo que explicó al principio y es que se estaban haciendo las inversiones correspondientes en la distribución. No cabe duda que hubo algunas zonas con cortes reiterados, pero eso no significa que no haya mejorado en el resto. Me gustaría que me explicara un poquito esto. En la generalidad bajó, pero quizá hubo zonas de Montevideo que tal vez hubo más cortes que los que normalmente tienen en el año

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Si avanzamos en el informe esa parte llega.

Decíamos que normalmente "Montevideo tiene 0,5 horas de corte mensual. En invierno, julio y agosto, frecuentemente hay un incremento en el Tc y pasa a una hora. La proyección de cierre se hizo con esos valores. Este invierno se ha caracterizado por ser frío y lluvioso, lo que afecta el servicio debido a un incremento de la cantidad de cables de BT en falta. Existe una fuerte correlación entre cables de falta y lluvias abundantes. Las frecuentes y abundantes lluvias de este invierno aumentaron la cantidad de interrupciones en cables. La zona de Montevideo más afectada es la de mayor y más antiguo tendido de cables, la que se puede apreciar como Zonas J y F en el mapa adjunto". Acá hay un mapa y justamente muestra que en el lugar donde tenemos los cables más viejos es en la zona del Centro, Pocitos, Punta Carretas.

Y continúa: "Estos tres tipos de Fallas tienen en común que requieren trabajos de reparación para poder reponer el servicio a los clientes. No se pueden reponer solo por maniobras".

Eso quiere decir que nosotros tenemos una red mallada y vamos conectando los diferentes lugares. No lo arreglamos con maniobras. Si se rompe un cable subterráneo, cuando se rompe el segundo hay que ir a hacer la zanja y arreglar y eso demora.

"No se puede reponer sólo por maniobras. A modo de ejemplo, algunos de estos trabajos como los que involucran Cables Subterráneos pueden llegar a superar las 10 hs. en su reposición. Asimismo, debe hacerse notar que la falta de Montevideo G está repercutiendo casi en 2 hs en el Tc -tiempo medio de corte de Montevideo".

Ese efecto, porque tuvo un montón de clientes y como se hace un promedio ponderado con la cantidad de clientes, va a repercutir en 2 hs en el tiempo medio. Este último suceso se concentró en Cordón, Parque Rodó, Punta Carretas y Pocitos, zonas que también pertenecen a la Zona J de Montevideo y agudiza la percepción de cortes", por la alta densidad. Se dio básicamente por eso.

Aquí también está la información del primer semestre de 2018 para todas las zonas de Montevideo y el mapa de cuál ha sido el tiempo y la frecuencia de corte. No veo nada que me llame la atención desde el punto de vista de lo que fue el primer semestre. Evidentemente, acá no está computado el corte que tuvimos en el segundo semestre.

Aquí hay una información -para que tengan claro de que si es por información, podemos invadir con información-: en todas las localidades del Uruguay, para los últimos cinco semestres tenemos cuál ha sido, primero, el tiempo de corte y, luego, la frecuencia. Cada uno podrá ver dónde le duele el zapato o qué es lo que pasó en determinada localidad.

No voy a entrar en la casuística -son muchos renglones-, pero hay información que es utilizada para la gestión. Cuando estamos teniendo alguna zona con alguna frecuencia de corte grande, ¿qué hacemos? Vemos qué pasa, se hace la reprogramación de las inversiones -es el *metier* de la empresa eléctrica- y se va tratando de llevar el rebaño de forma pareja, de acuerdo con lo que establece la Ursea como indicadores. Y de vuelta: los indicadores tiempo de corte y frecuencia de corte inciden directamente en el salario de los trabajadores de UTE porque son parte de los indicadores que, junto con la OPP, establecen el salario variable de la empresa. Por supuesto que hay otro montón de indicadores como la disponibilidad de las redes de trasmisión, la rentabilidad, el cumplimiento del programa financiero, etcétera.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).-** ¿De qué origen es ese informe?

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Este informe lo elevó la Gerencia de Distribución y lo que acabo de leer es el último informe que se colgó el día 2 de agosto de 2018 y que dio pie a los dos pedidos de informes, cuya respuesta estará llegando a los diputados en las próximas semanas. Básicamente, es la misma información; hay una leve diferencia porque no sé cuál de los dos diputados había pedido un detalle mayor, razón por la cual los informes no son exactamente iguales, pero el que está colgado en la página web resume todo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En principio, hemos agotado el primer tema. Pasaríamos al segundo tema motivo de la convocatoria en virtud de la solicitud planteada por funcionarios gerentes sobre una resolución tomada por el Directorio. A partir de entonces, la Comisión entendió necesario consultar su opinión y los motivos del planteo que habían hecho.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** A los efectos de hacer útil el tiempo de todos nosotros, traje un ayudamemoria para ir conduciendo las explicaciones -este es un tema que tiene un montón de antecedentes que después voy a detallar-, pero básicamente voy a poner en contexto lo que está pasando en la UTE con respecto a este tema.

La propuesta de Adecuación Organizativa de Alta Gerencia a consideración del Directorio de UTE se resume en dos documentos que se pueden interpretar como una hoja de ruta a seguir de acuerdo con las circunstancias que permitan ir avanzando en tal sentido. Eso se refiere a los materiales A y B, que dejo a disposición de ustedes.

El 29 de agosto tratamos el tema en Directorio de UTE y se adjunta la constancia de actas; es el material C. Ya hacía bastante tiempo que se estaba trabajando en forma

coordinada por Presidencia -con una participación activa de otros directores, sus equipos técnicos y otros- en la propuesta y al presentar el tema formalmente decíamos:

No tengo más remedio que poner en consideración explícita una serie de propuestas en las que he venido trabajando respecto a la organización de alta gerencia de UTE con el objetivo de darle una mayor movilidad y de redimensionarla en consonancia con una mejor agilidad de cara a los desafíos que enfrenta UTE. También es parte de mi preocupación el necesario equilibrio entre mejora de resultados y derechos adquiridos, para lo que una adecuada red de contención es necesaria. En estos años han sido varios los planteos que se han realizado, pero considerando principalmente la respuesta recibida sobre tales planteos de hace un año, llegué a la conclusión de que había que buscar un cambio de paradigma que en el marco de la reglamentación permitiera balancear derechos y obligaciones, objetivos estratégicos de la empresa de gestión. En tal sentido y desde fin de año pasado fui hablando con cada uno de los directores y el gerente general. Les plantee mis ideas y compartí documentos en borrador. Más allá de algunos detalles de implementación, las grandes líneas de la propuesta en su estado actual son las mismas que las que les plantee originalmente. Verán en la misma que el objetivo final es propender a la cobertura en titularidad de la totalidad de los puestos de alta gerencia y de este modo brindar oportunidades para la carrera administrativa de todos los puestos de la organización. Sin perjuicio de esto, permitir la movilidad del talento estableciendo la equivalencia de los puestos de alta gerencia definidos como puestos de un cargo genérico o transversal que, de asignárseles tareas superiores como las áreas, tendrían la compensación correspondiente. El proceso para alcanzar este modelo horizontal se propone que sea gradual, recurriendo al mecanismo de cese al vacar cuando sea posible, acompasando la transición en todo lo posible a los procesos naturales de retiro de las personas. Hay una serie de planteos que llevan de treinta y uno a veintitrés los puestos de alta gerencia.

En la opinión pública se habla de treinta a veintidós; eso es porque en una cuenta puede estar el caso de Gerencia General y en la otra no; en este caso de treinta y uno a veintitrés está incluida la Gerencia General en la cuenta.

Continúa: Básicamente, se trata de arreglos similares a los ya planteados al unificar la Gerencia de Abastecimiento y Producción de Servicios. Por ejemplo, para Distribución y Comercial se plantea unificar las divisiones de Montevideo e interior; en otros casos, en los que están en generación, trasmisión, planificación y letrada se plantea la eliminación de las actuales divisiones y la creación para cada una de ellas de la figura del subgerente de área. Posiblemente, la propuesta más importante para el futuro de UTE refiera a la creación de una nueva división de gestión estratégica que dependa directamente de la Gerencia General y que, por lo tanto, jerarquice estos aspectos al poner a su responsable directamente en el comité de gerentes. Esta nueva división, resultante de fusionar otras dos, se propone que centralice la planificación estratégica y la gestión de las personas dejando la gestión de plantilla en Financiera. Finalmente, se propone eliminar la dirección operativa del vacar.

Luego, el 20 de setiembre y a los efectos de avanzar en la propuesta de cara al período de veda constitucional, el Directorio aprobó por R 18- 2487 (material D) algunos elementos básicos que permitieran avanzar en el reordenamiento en la medida de que surgieran las oportunidades. En sus considerandos IV, V y VI se establecía:

Que la propuesta de adecuación organizativa a estudio tiene como principales objetivos: A) la creación de una estructura flexible de cargos de alta gerencia -gerencia de Dirección Operativa Área División- que favorezca la movilidad horizontal y a redoblar el talento a través de la utilización del concepto de cargo genérico de gerente superior. B)

La alineación de los procesos y del modelo de gestión con la estructura y la estrategia y la búsqueda de una mayor productividad. C) La plena vigencia de una carrera administrativa que abarque todos los cargos y que propenda a que los mismos se cubran en titularidad por medio de procesos competitivos. Eso era el considerando 4).

Considerando 5) Que en la actual estructura existen cargos transversales entendidos como aquellos que tienen características y roles similares a lo largo de toda la organización y que esta modalidad ha contribuido a la normalización de los cometidos, responsabilidades y competencias de numerosos puestos de trabajo, experiencia que puede ser extendida a otros cargos, con el consiguiente beneficio. Considerando 6) Que resultaría provechoso para la empresa y para el desarrollo profesional de las personas la existencia de una estructura de cargos de alta gerencia flexible que posibilite la movilidad del talento y el aprovechamiento de la capacidad de las personas en distintas posiciones de la organización a fin de optimizar su aporte. Luego, el resuelve primero de la resolución referida es muy específica y determina la creación de veintidós puestos transversales de gerente superior que al leerlos en conjunto con el resuelve segundo no deja duda de que el objeto es pasar de treinta a veintidós puestos de alta gerencia.

En este caso está excluida la gerencia general en la cuenta, ya que dice, textualmente: "establecer que el alta de cada puesto de gerente superior" -aclaro, el alta quiere decir activar el puesto- "se dará a medida que se vayan probando los ajustes organizacionales que se encuentran a estudio del Directorio, con su correspondiente reducción del divisionado actual".

Repito, esta resolución se debe leer en forma integral. Si uno lee el uno y el dos no pueden surgir dudas. En esta instancia se entregó a los directores y al gerente general los dos documentos ya referidos que muestran en su globalidad la hoja de ruta planteada en forma transparente. Ese mismo día se publicó en intranet de la empresa toda la información con una nota de Presidencia (material E) explicando algunos aspectos fundamentales en los que se destacaba nuevamente lo anunciado en el Directorio el 21 de agosto. Y digo, por ejemplo, el proceso para alcanzar ese modelo horizonte se propone que sea gradual recurriendo al mecanismo de cese al vacar -eso es muy importante, cuando sea posible- acompasando la transición, en todo lo posible, de los procesos naturales de los retiros de las personas. Es muy importante repetir y repetir este tipo de cosas porque tiene que ver con la gestión del cambio y con la tranquilidad de la gente.

Y más adelante agregaba:

El cambio propuesto para la estructura de alta gerencia debería resultar en la dedicación de la misma a temas más estratégicos y en empoderar más a las gerencias de sector -o sea, a los subalternos- y dependientes con una mayor delegación. En definitiva, redundará en un sistema de toma de decisiones más ágil y dinámico. Al finalizar decía:

La política energética vigente establece que para poder desempeñar este rol es necesario que las empresas públicas se modernicen y sean líderes, eficientes y dinámicas. En particular UTE, como brazo ejecutor de la misma, ha trabajado mucho para la transformación de la matriz energética, logro que ha posicionado al país como líder en el sector de energías renovables. Esto ha sido conseguido con el aporte de todos los funcionarios de UTE como parte del entramado del Estado uruguayo. Eso es, en definitiva, un reconocimiento de que esto no lo hizo ni un director ni un ministerio; esto lo hicimos en equipo, todos.

El domingo 23, a partir de una noticia de prensa incorrecta, procedimos a publicar en la página web de UTE, de la empresa, toda la información disponible y es claro que el

debate público que se generó fue suficiente para esclarecer para la opinión pública que no se aumentaban los costos, que la idea era pasar de treinta a veintidós puestos de alta gerencia y que todo se haría en el marco de procesos competitivos para asignar en titularidad los mismos.

Luego en el Directorio, el 4 de octubre, y a los efectos de reforzar la gestión del cambio, dejamos una constancia de actas (material F), que decía:

Quisiera hacer algunas precisiones de cara al proceso de gestión de cambios asociada con los cambios que se proponen en la alta gerencia de UTE. Desde un principio plantee a todos que no entendía conveniente mediatizar esta temática e intentamos ser consecuentes con dicha convicción. Luego, y vista la forma en que se estaba manejando mediáticamente la información, procedimos a intentar informar de la forma más transparente posible y con el menor perfil posible.

En tal sentido, debo reconocer que todos los directores evitamos o limitamos nuestras intervenciones públicas y puedo asegurar que declinamos decenas de solicitudes de entrevistas. En particular, yo he dado solo una nota al semanario *Brecha*, publicada el pasado 28 de setiembre. En dicha nota, que pasamos a comentar más adelante, he notado que pese a que está implícito, faltó un énfasis explícito a algo que es parte normal de nuestra prédica en reuniones externas o en el ámbito de la empresa. En múltiples ocasiones y en todo ámbito que ofrecía la ocasión, y no han sido pocas, he expresado que UTE tiene posiblemente el mejor cuadro gerencial del Uruguay, incluidas empresas públicas y privadas, y que se pudo hacer, entre otras cosas, el cambio de la matriz de generación eléctrica, la mejora continua de la calidad del servicio y de la atención al cliente por contar con tales condiciones. Se están haciendo muchísimas cosas en UTE que al mundo llaman la atención al punto de convocarnos a exponer en nuestros avances, gracias a sus gerentes y, por supuesto también, a sus cuadros tácticos y operativos. En la nota digo particularmente que entiendo que nadie está haciendo la plancha y cuando hago referencia a que extraña a visitantes que no tengamos movilidad, etcétera y que rotemos el talento -esto también lo comenté en la reunión que mantuve con todos los integrantes de la alta gerencia- no debe interpretarse una opinión expresa ni velada del desempeño de los actuales gerentes y menos de una valoración negativa. Por supuesto que, individualmente, tengo mis opiniones sobre cada caso, pero nunca generalicé y, en todo caso, sí digo que la gran mayoría -como digo también explícitamente en la nota de prensa y siempre- tiene la camiseta puesta, están convencidos, etcétera.

Finalmente, y solo a los efectos de ilustrar la forma en que se plantea la evolución hacia el ordenamiento gerencial objetivo, dejo como material la resolución R18 2669 (material G) en la que el directorio remite a la negociación colectiva que tenemos en UTE con el sindicato representativo, la propuesta de unificar la División Abastecimientos y la División Producción y Servicios, unificación que, en los hechos, está operativa desde el 1º de enero de 2018 que se resolvió en el pasado diciembre. Dejo la Resolución R17.3157 (material H) hito que en definitiva sería el primer paso efectivo en el sentido de la hoja de ruta planteada de reducir en ocho plazas la dimensión de alta gerencia de UTE. En este caso, ya que el gerente asignado a la unificación realizada en diciembre es titular del puesto asociado a la nueva realidad, no se podrá hacer un proceso competitivo para asignar la plaza de gerente superior asociado a la función hasta que el funcionario se retire de la empresa. Vale decir que aplica el concepto de cese al vacar, al quedar vacío el puesto, y al no cambiar la realidad del funcionario en ejercicio se respetarán los derechos adquiridos en su más alta interpretación. Lo mismo aplica a otros funcionarios que son titulares en puestos que se reducen a futuro, por ejemplo, de aprobarse oportunamente, la fusión de edición de Montevideo- interior de comercial en el que hay

dos funcionarios titulares, de los cuales en los actuales puestos el primer paso se deberá dar cuando alguno se retire. Tengo dos, cuando el primero se retire se encomendarán al que queda las dos divisiones y se deberá esperar el oportuno retiro del funcionario para realizar el correspondiente proceso competitivo de asignación de titularidad como gerente superior al igual que el caso anterior ya referido. En los próximos años, un importante número de altos gerentes se irán jubilando por lo que, en definitiva, lo que ha resuelto el Directorio es un instrumento que a medida que se den los hechos, se irán procediendo.

La hoja de ruta hoy en consideración es una síntesis de circunstancias y trabajo acumulativo de años que debo, necesariamente, referir para poner en contexto lo que estamos considerando. Voy a hacer referencia a algunos aspectos que son base de todo esto. No fue de un día para el otro que nace una propuesta.

Un punto que es importante: evaluación de las titularidades y encomendaciones en UTE. Se adjunta la gráfica material I -está en la carpeta- que muestra cómo se ha venido cambiando el viejo paradigma por el cual las altas gerencias de UTE, sin considerar el caso de gerencia general, eran cubiertas mayoritariamente en forma directa y sin proceso competitivo por parte del directorio de turno. En año 2000, la situación era que 90% de los puestos de Alta Gerencia eran designaciones directas, sin procedimiento competitivo, mientras que en el año 2018, este porcentaje ha bajado a 38%, ya que se hicieron sendos procedimientos competitivos de titularidad y encomendación. Asimismo, en 2000, el porcentaje de titulares en puestos de Alta Gerencia era tan solo de 10%, y en la actualidad ese indicador ha subido a 24%. En particular, se adjunta la (R 09- 1527, material J), que innova positivamente -estamos hablando de 2009- aprobándose un procedimiento competitivo también para las encomendaciones, cosa que no existía en UTE. Este es el procedimiento que desde 2009 se ha venido aplicando en la mayoría de los casos (11 en 13 casos, ver material I). Como ustedes podrán apreciar, todo lo que está en verde son procesos competitivos de encomendación. Antes, eso no existía; eran designaciones directas por parte del directorio de algunos procesos competitivos para designación en titularidad, no habiéndose aplicado este procedimiento en dos ocasiones -son los dos que están marcados en la gráfica en rojo a partir de 2009-, a lo que me referiré más adelante. En la gráfica se ve cómo se pasa del color rojo al color verde a partir de 2009, indicando claramente cómo se ha bajado la discrecionalidad del directorio al momento de asignar puestos de Alta Gerencia de UTE, en particular luego de superado el transitorio de reordenamiento de estos temas en UTE a partir de 2005.

El segundo tema refiere a cambios producidos desde 2010 a 2018 en la Alta Gerencia de UTE.

En 2012 renuncia el gerente del Área de Distribución y se realiza un proceso competitivo específico. Participan y compiten tres Divisionales del momento, y es encomendado el actual gerente del Área (R 12- 1540, material K). Así que hubo un proceso competitivo para un gerente de Área, y fue encomendado en el Área.

En 2015, por unanimidad del Directorio (5 en 5) (R15- 897, material L), se encomienda en otra función a quien se desempeñaba como gerente del Área Generación, quien había sido encomendado en forma directa y sin proceso competitivo en 1997. Este cambio se hace en el contexto de la necesidad de "iniciar de inmediato el proceso de renovación" -entre comillas- de la Gerencia del Área Generación. En la instancia, y vistos los grandes desafíos que tenía el Área, en este caso por mayoría absoluta (3 en 5), se encomienda, sin proceso competitivo, a un funcionario de la empresa para tal tarea.

Posteriormente, en 2017, la línea gerencial propone sustituir al gerente de División Térmica, que se encontraba encomendado sin proceso competitivo, encomendándose también a propuesta de la línea, y en forma provisoria y por el término de un año, a otro

funcionario de carrera de la propia unidad. De esto ya hace un año, y en el contexto de que se está analizando la propuesta de Adecuación Organizativa de Alta Gerencia, se ha decidido esperar hasta el próximo año para definir este aspecto.

Finalmente, se han realizado otros diez procedimientos competitivos para encomendar funciones en diferentes Gerencias de División. Eso es lo que toma el color verde. El color rojo son los dos casos desde 2009 en que se hace encomendación directa, sin proceso competitivo. El color azul no representa que se haya hecho un proceso competitivo de designación en titularidad, sino que se reconoció de la vieja estructura a personas que habían hecho procesos competitivos y se las implantó en la nueva estructura como titulares. Básicamente, la gráfica que les dejamos es una tabla de movimiento de Alta Gerencia en estos últimos años.

En resumen, como ya se ha referido, en trece de los movimientos operados en Alta Gerencia desde 2010, en once se ha recurrido a procedimientos competitivos de selección para encomendar la tarea; en un caso se encomendó en forma directa a un funcionario por iniciativa del Directorio y en otro se encomendó en forma directa a otro funcionario a propuesta de la línea gerencial.

El tercer tema refiere a qué fue y qué no fue el Proyecto Bambú, sobre el que se han tejido una cantidad de elucubraciones. Quiero establecer en forma sucinta qué fue y qué no fue.

Se adjunta la presentación hecha al Parlamento en noviembre de 2013 (material M), en la que se da cuenta del Proyecto Bambú y, en particular, el monto invertido por un total de US$ 8.806.000.000, que corresponden a US$ 4.831.000.000 en consultoría y US$ 3.975.000.000 en salarios y fueros del personal propio. Así que respecto a qué es lo que se hizo como inversión, podemos decir que la mitad fue para consultoría y la otra mitad se invirtió en personal propio que estuvo trabajando en esas tareas, en salarios, en fueros.

En esta presentación y en el informe realizado también al Parlamento, asociado a un pedido de informes de 2014 (material N), se da cuenta en detalle de qué se hizo y qué no se hizo en Bambú. Se establece en forma meridianamente clara que en el proyecto Bambú no se hizo una reingeniería de procesos. En particular, no se revisó la estructura organizativa de Alta Gerencia, solo se analizó el puesto de Dirección Operativa. Sí se revisó la estructura de Gestión de las Personas. Básicamente, en el Proyecto Bambú se revaloraron todos los puestos de trabajo, para lo cual se procedió a escribir y ajustar la descripción de los casi mil quinientos puestos de trabajo de la empresa; se redimensionó las dotaciones; se construyó una nueva escala salarial y el actual modelo de gestión por competencia que viene desarrollando la empresa. Por lo tanto, el argumento de que esto se hizo cuando se desarrolló el Proyecto Bambú, no es así. Nada de la readecuación y reordenamiento de Alta Gerencia fue objeto de este proyecto.

¿Qué viene después de aprobado el Proyecto Bambú y de todo lo que acabo de hacer referencia? Viene el proceso de implantación de la nueva estructura.

En 2015, luego de la negociación colectiva correspondiente, se establecen los lineamientos para la cobertura de puestos de la nueva estructura aprobada y un cronograma que preveía 1.103 procesos competitivos para asignar titularidad, sin perjuicio de 132 casos que estaban encomendados hasta grado 4 -es el gerente de sector, que está por debajo del gerente de División-, a quienes se los designó en titularidad en mérito al desempeño, foja de servicios y la correlación total con el puesto de la nueva estructura (R 15- 2781, material Ñ). Adicionalmente, se hicieron asignaciones en titularidad por foto (correlación de puestos viejos y nuevos) (R13- 1711, material O), y

prueba de suficiencia (R15- 320, material P), de cerca de 6.000 funcionarios, mediante procedimiento acordado en el marco de la negociación colectiva. En suma, la tónica ha sido el reconocimiento y la realización de procesos competitivos. Eso es lo que hemos estado haciendo durante estos años.

Me voy a referir ahora a un capítulo relativo al Proyecto de Gestión del Talento Gerencial, que tiene que ver con todo esto que está pasando.

En 2015 se da comienzo al proyecto inicialmente denominado "Gestión del Talento y Sucesión Gerencial" (R15- 2715, material Q), que en 2016 se reformula como Proyecto de "Gestión del Talento Gerencial". La palabra "sucesión" generaba algún ruido. Pero, la preocupación era quiénes van a ser los próximos gerentes de esta empresa. Es decir, nuestra inquietud era cómo armamos a nuestro cuerpo gerencial con las herramientas que necesitan de acuerdo a los desafíos que tenemos. Uno de los diversos resultados producidos es una propuesta de Ejes Estratégicos para el Desarrollo y Retención del Talento de la Organización de la que el Directorio (R16- 2727, material T) requiere el pronunciamiento del Comité de Gerentes, que los entendió adecuados para su uso en el contexto de la organización. O sea que en este aspecto participó activamente dicho Comité. El Directorio toma conocimiento de esto (R17- 291, material U). En el segundo semestre de 2017, luego de un intenso trabajo desde las diversas unidades -o sea que participó activamente el colectivo gerencial-, se da el cierre a la primera etapa del mismo (R17- 2253, material V), y se traslada su ejecución a la línea gerencial. En ese momento el proyecto era dirigido desde Presidencia, con el gerente general, y una vez que ya estaba todo definido, se pasó a las gerencias para que lo llevaran adelante.

Sobre finales de 2017, el directorio toma conocimiento del informe de cierre de la etapa (R17- 2809, material W). Precisamente, es de este trabajo que surgen indicios claros de la necesidad de avanzar en el ordenamiento de Alta Gerencia de UTE. El directorio extiende el uso de los Ejes Estratégicos para ser usados para alinear los planes de capacitación local y en el exterior (R17- 1951, material X). A modo ilustrativo de la importancia de su definición, cito los mismos, que se resumen en el resultando II de la resolución y ellos son los siguientes. En primer lugar, la orientación al logro para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de UTE, los cuales se incluyen en su plan estratégico; en segundo término, la orientación al cambio, que supone apertura a nuevas necesidades y requerimientos de la sociedad y capacidad de gestión, de cambios y mejoras; en tercer lugar, la orientación al equipo humano, cuyo propósito es el desarrollo de personas y equipos. Además, la articulación entre los ejes indicados se realiza mediante una orientación estratégica que impulse la contribución de las personas y el equipo al logro; la transformación de los desafíos en logros y la gestión del impacto de los cambios en las personas.

Básicamente, esto es el ADN de la conclusión a la que se llega luego de un trabajo germinal en toda la empresa respecto a los desafíos de las competencias y necesidades de una Alta Gerencia con estas características. Estos ejes estratégicos mostraban claramente la necesidad de redefinir los objetivos de Alta Gerencia de UTE.

Se nos plantea por qué no se hizo una reingeniería de Alta Gerencia en el marco del Proyecto Bambú. Por un lado, es imposible pensar que se puede hacer lo mucho que se hizo en Bambú y su posterior implantación, al mismo tiempo en que se gestiona el cambio de paradigma que implica la propuesta organizativa de Alta Gerencia que está en consideración. Sería de locos pensar que podríamos haber hecho todo lo que hicimos durante la implantación del Proyecto Bambú al mismo tiempo que lo que estamos discutiendo ahora. No hay chance. Sin perjuicio de ello, la tarea prioritaria durante el período anterior, además del Proyecto Bambú, fue el cambio de la matriz de generación

de energía eléctrica. Ya me he referido a la importancia que tuvo la existencia en la empresa de un cuerpo gerencial sumamente profesional y comprometido. De hecho, en estos últimos ocho años se produjeron muy pocos cambios en la composición de Alta Gerencia. No era inminente el retiro de un contingente importante de gerentes; cosa que hoy sí lo es. Lo que se plantea está asociado al futuro, no al pasado del que tenemos que tomar lo que nos trajo al presente, apalancarlo y convertirlo en oportunidades.

Debo agradecer la invitación de la Comisión, que es una oportunidad que nos ha permitido documentar un proceso de cambio, que quienes lo impulsamos estamos seguros de que es necesario.

Hoy, nuestra tarea es gestionar los cambios de mejor forma, entendiendo a la gente, convenciendo cuando esto es posible. En ella tenemos enfocada toda nuestra energía, nada sería más reprobable que no intentarlo.

**SEÑOR NIFFOURI (Amín).-** Antes que nada, quiero agradecer la comparecencia de las autoridades.

Nosotros hemos recibido también la visita de funcionarios de UTE, que manifestaron su preocupación. Este es un tema muy técnico y, a veces, se nos dificulta comprenderlo, y por eso queremos plantearles algunas consultas.

En primer lugar, lo que nos preocupa es la manifestación de los funcionarios de UTE en cuanto a que con esta reforma que se estaría intentando llevar adelante los veintidós cargos gerenciales serán llenados por los directores de turno y no por concurso, como se hacía anteriormente. El directorio de UTE está conformado por directores políticos, nombrados por el Poder Ejecutivo. Esta es una de las interrogantes que nos gustaría nos despejaran.

En otro orden de cosas, los funcionarios nos manifestaron que no fueron consultados para esta reestructura, y que se enteraron por la resolución del directorio, que fue votada por mayoría. Sabemos que no votaron el director José Amy del Partido Colorado y una directora del Frente Amplio. Nos gustaría saber cuáles fueron los motivos para que esos dos directores no votaran. El señor presidente no puede hablar por boca de otro, pero nos gustaría saber qué adujeron para no votar esta reestructura.

Hay un tema legal sobre el que me gustaría consultar, porque no soy especialista en esa materia. Se dice que en 2003 ya se había intentado tomar alguna resolución por medio de un decreto para una reestructura gerencial, pero el Tribunal de lo Contencioso Administrativo lo anuló. En este caso, el directorio tomó una resolución, que es una norma de menor jerarquía, y suponemos que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo la va a anular. Tampoco nos queda claro cómo se va a llevar adelante esa reestructura de los veintidós gerentes que asesorarían. Queremos saber si son cargos nuevos, si ya estaban; si se hace un ahorro o no para las arcas del organismo. Más allá de esto, lo fundamental es que no se politicen los cargos gerenciales con los directorios del momento, sino que se siga manejando como hasta ahora.

Los funcionarios que comparecieron en la Comisión resaltaban que lo que está establecido por decreto reglamentario en UTE es que todos los puestos, inclusive el de gerente general, son de carrera, salvo los directores. Nos parece que para que los procesos sean exitosos, y más en un organismo como UTE, es fundamental que los cargos gerenciales técnicos sean de carrera y no político partidarios. No es coherente que un directorio ponga veintidós gerentes nuevos cuando está terminando un período de gobierno.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Evidentemente, he fracasado con mi presentación. Yo creí que había contestado absolutamente todas las preguntas antes que me las hicieran. No obstante, puedo hacer una síntesis de algunas de las cosas que ha hemos expresado.

Respecto al Directorio, mostré en forma meridianamente clara que de acuerdo con nuestro marco regulatorio y legal tiene una serie de discrecionalidades a disposición. La gráfica que vieron es elocuente respecto a cómo se han comportado los diferentes directorios. | Históricamente, hasta que en 2005 eso empezó a cambiar, la norma era la designación a funcionarios sin proceso competitivo. Eso era lo que pasaba mayoritariamente. En el año 2000, solo el 10% de los gerentes que había en alta gerencia habían sido seleccionados por proceso competitivo. Eso era lo que hacían los directores de otrora en el marco de las atribuciones que tienen, lo que empezó a cambiar en el año 2005, al grado de que se construyó una figura que no existía, para encomendar a un funcionario una tarea y tener, al menos, la posibilidad de hacer un proceso competitivo. Eso se empezó a aplicar, casi como norma, desde el año 2009. Mostré que se hizo, a partir del año 2009, en once de los trece movimientos que hubo, limitando la capacidad discrecional que tiene el directorio por ley y por el reglamento interno de UTE, a procesos competitivos. Si bien, en última instancia, el que resuelve es el directorio, en función de su leal saber y entender, optó por acoger lo que salía del proceso competitivo como norma. Por tanto, el directorio tiene atribuciones, y esas atribuciones no han sido modificadas en lo más mínimo. Podemos analizar cómo los diferentes directorios, a lo largo de la historia, han manejado esa discrecionalidad. Repito: antes la norma era casi la absoluta discrecionalidad, sin procesos competitivos; de unos años a esta fecha se está optando por procesos competitivos.

En la propuesta -la leí tantas veces como pude, para recoger lo que los documentos expresan- figura que el objetivo es que todos los puestos de la Administración se cubran por procesos competitivos. Está claro que ahora tenemos treinta puestos. Está claro que si ahora creamos veintidós puestos, hay menos. Por tanto, va a haber una reducción, pero el objetivo es que esos veintidós puestos sean el producto de un proceso competitivo. ¿Qué harán los futuros directores? No sé, porque hoy el directorio, de acuerdo con sus atribuciones regidas por un estatuto, que es meridianamente claro, puede hacer una designación directa, una encomendación, un proceso competitivo para titularidad. Todo eso está dentro de sus atribuciones. De hecho, así es cómo funcionó, y esta ley orgánica que regula la UTE tiene larga data, ¿no? Con esa misma ley orgánica es que hasta 2005, momento en que se empezó a cambiar la pisada, se hacían designaciones directas de funcionarios sin procesos competitivos, en lo que es la alta gerencia.

De manera que está bien claro cuál es la voluntad del actual directorio o de los que hemos votado esto por mayoría absoluta en la empresa. Me animaría a decir que respecto a querer los procesos competitivos, la unanimidad de los directores estaríamos contestes.

Creo que con esto respondo una de las preocupaciones. En todo caso, si la preocupación persiste habrá que recurrir a cambiar la ley orgánica de UTE, lo que tendría que hacerse por iniciativa parlamentaria, para restringir la capacidad discrecional que hoy tiene que, como expliqué, en el pasado se usaba de una forma y de un tiempo a esta fecha, se está aplicando de una manera que yo entiendo es mejor, sin perjuicio de que cuando es necesario y en determinadas condiciones -en particular cuando hay ciertas situaciones de urgencia o de temas relevantes para afrontar en poco tiempo o con una cierta garantía de resultados-, uno pueda optar por el camino de la designación directa, como usualmente se hacía.

En ese sentido, no comparto la idea de que si no se cambia la ley un directorio haga locuras; le va a costar bastante. De hecho hace ocho años que estoy en la UTE, y si bien tenemos una capacidad discrecional no ha sucedido, y tampoco creo que vaya a ser la tónica de los futuros directores. La idea es que este mecanismo, que ya expliqué, se lleve adelante en forma paulatina. Además, está el concepto del cese al vacar. A todos los que hoy son titulares no le vamos a cambiar, para nada, su situación; no afectamos ninguno de sus derechos. Y hasta que esa situación no se despeje por vía natural porque renuncie por otro trabajo o porque se jubile, etcétera, no va a pasar nada. Ya puse dos ejemplos -no los voy a repetir- sobre qué es lo que está pasando en abastecimiento y PRS, dos divisiones que ya en diciembre las juntamos. Vamos a tener que esperarque el que sea titular se vaya de la empresa para poder hacer el proceso competitivo a fin de proveer esa plaza, esa función, con un gerente superior.

Hasta ese momento no vamos a hacer nada. Otro ejemplo es lo que pasará cuando tomemos la decisión de unificar comercial, Montevideo e interior en una única división o función, porque hoy tenemos dos personas que son titulares. Vamos a tener que esperar que el primero se jubile; asignar al que queda las dos unidades y esperar que el segundo se jubile, para realizar el proceso competitivo y proveer la plaza del gerente superior asociado lo que, en todos los casos, cada paso que demos, va a ser un paso de reducción de costos, como ya se produjo en diciembre cuando unificamos las divisiones abastecimiento y PRS. Este tema lo resolvió el directorio, diciéndole a un gerente que se ocupara de las dos cosas. Fue a lo que es el procedimiento normal de la empresa para que la empresa con sus unidades, hiciera el redimensionado, la redefinición, etcétera. Ahora está de vuelta el directorio, y como han informado, lo hemos remitido al ámbito de la negociación colectiva. Créanme que el trabajo que hizo la línea jerárquica, gerencial y técnica es brillante. Realmente entendieron la decisión política de unificar -me refiero a una política empresarial-, dos divisiones para ir a un sistema más ágil y eficiente y construyeron hacia abajo. Por supuesto cuando estamos hablando de puestos de secretario o administrativo y tenemos dos divisiones, no solo se ahorra el salario de un gerente de división sino que, además, se reducirían futuros puestos y costos

Eso se está planteando y la propuesta que llega al directorio es: cese al vacar. ¿Qué quiere decir? Que la persona que hoy estaba desempeñando esa función, el titular de ese puesto, va a estar hasta que se jubile, mientras, vamos a tener una estructura que todavía no generó el costo a futuro que va a generar el ahorro, y será siempre ganar-ganar.

Creo que de esta manera contesto cómo lo vamos a ir haciendo, respecto a la preocupación de qué puedan hacer futuros directores con esto.

La idea es mejorar algo que venía con una discrecionalidad muy grande. La hemos ordenado para tener un sistema mejor. Incluso, estos últimos años estamos haciendo procedimientos competitivos para encomendar en funciones. Queremos que los veintidós gerentes superiores sean titulares de los puestos. Y no va a poder venir ningún director atrás a sacarles ese derecho adquirido. Los directores que vengan tendrán que hacer los enroques, cuando corresponda y sea necesario -justamente esa es la movilidad que se busca- y sendas pascuas. No hay ninguna cosa diferente a lo que se viene haciendo hasta ahora. Simplemente, lo que estamos teniendo es un sistema con una dimensión menor y con una movilidad necesaria para los desafíos que tiene UTE por delante.

Con respecto a que no fueron consultados, tengo que ser muy franco y cuidadoso, porque también es algo que me trasladan directamente los funcionarios. Como decía al final de mi presentación, estoy concentrado en lo que es la gestión del cambio, concentrado en tratar de generar las menores fricciones posibles. Creo que fue en una

nota que di en Brecha -se lo dije personalmente a los gerentes- que dije que es muy complejo, porque en general la gente se convence de que algo que le conviene está bien. Así como la gente que no está convencida cuando algo le afecta siente que lo están atacando. Todo eso está en la naturaleza humana. Eso es un factor importante que tiene que ver con la gestión del cambio y uno lo entiende y trata de no ser avasallante con las propuestas. En ese contexto, la pregunta que usted me hace, básicamente se responde en que todas las estructuras, cuando van a procesos de reducción y mayor flexibilidad, vienen de arriba para abajo; nunca de abajo para arriba.

No existe -tráiganme un ejemplo- una empresa que, a propuesta, trabajo o convencimiento de la alta gerencia proponga reducir la alta gerencia y que los puestos tengan una mayor flexibilidad, etcétera. Eso no está en la naturaleza humana. Eso no pasa. En el mundo, las estructuras de alta gerencia, las hacen los directores. Por supuesto que consultamos a muchísimos gerentes, mano a mano. No podemos exponerlos diciendo quiénes fueron, porque después sus pares lo ven como traición, pero créanme que así fue. Aquí hay un trabajo de años, de acumulación, de experiencia, de escuchar; yo lo documenté. Además, cada uno de los directores que hemos impulsado esto, contamos con equipos técnicos. No se trata de aprendices; estamos hablando de abogados, contadores, ingenieros, economistas. Hasta hemos hecho consultas internacionales.

Después de recorrer diferentes empresas eléctricas del mundo, en estos últimos ocho años, uno ve cuáles son los desafíos que tenemos. Estoy siendo muy cuidadoso, porque es natural que cuando una persona que no cree nada de todo esto se sienta afectada. Hay un montón de cosas en las que van a participar las líneas jerárquicas como corresponde. Acabo de dar un ejemplo. La decisión del directorio de unificar las divisiones abastecimiento y producción y servicios -es una decisión de arriba para abajo- es una decisión política. La tomamos en diciembre. No hubo un solo recurso; nadie dijo: "esta boca es mía". El directorio se lo pasó a los equipos técnicos y ellos, en forma brillante, interpretaron la decisión del directorio y elevaron una propuesta, que he destacado en el propio directorio como muy buena, y ahora la hemos remitido a la negociación colectiva con el sindicato. Así que hay muchísimo para construir.

Por ejemplo, el directorio, con los cargos superiores define los objetivos, pero después hay que escribir el procedimiento competitivo que se establezca, etcétera. En realidad, reutiliza todo lo que ya está escrito. No vamos a innovar nada; no vamos a hacer nada muy diferente. Todo depende de cómo se vea. Acá lo único que tenemos es un puesto, que ahora es mucho más flexible, que se va a proveer con procesos competitivos, como se ha hecho históricamente. En vez de hacerlo para encomendar, queremos hacerlo para titular. Pero eso va depender de si el directorio que venga lo quiere implementar, porque las herramientas están todas a disposición. Ya mostré como la práctica que había ha mejorado, y estamos tratando de plantear algo mejor aún. Está escrito que el objetivo es que todos los puestos de la Administración sean provistos por procesos competitivos para titularidad. Esa no era la tónica de alta gerencia. No hay garantías. ¿Cuáles serían?, porque la reglamentación está. Cada director que venga aplicará su discrecionalidad. Lo que estamos planteando es que queremos ir por ese camino.

Respecto a si esto reduce costos, es obvio que sí. Incluso, en la presentación hacemos una cuenta de almacenero -sin denostar a los almaceneros- que muestra que, claramente, si pasamos de treinta a veintidós, al menos, el salario de los ocho que se reducen es un ahorro. También hay ahorros por las sinergias que se producen con el ahorro de algunos cuadros administrativos, etcétera, y ni qué hablar del ahorro que pueda haber cuando tengamos un sistema más ágil y más dinámico, que es lo que necesita la

UTE y eso no estaba proyectado. Claramente, los ahorros van a existir con el tiempo. Como hemos explicado, todo esto depende de un montón de situaciones, como el cese al vacar, que tiene que respetar los derechos adquiridos.

Aquí se me hace una pregunta y la asocio a un fallo del TCA, respecto a un decreto. Evidentemente, en estos ocho años han pasado muchísimas cosas y esto ha sido una evolución. De hecho, de aquel decreto -del cual me hice responsable de su idea madre-, a esta propuesta, ha evolucionado muchísimo. En aquel decreto se planteaba que, tanto los gerentes de división como los gerentes de área, fueran con procesos por encomendación, que es a lo que el Tribunal dice: "No; un decreto no puede limitar lo que dice la Ley Orgánica de UTE". El directorio tenía la posibilidad de encomendar o asignar en titularidad y el TCA dice: "No; un decreto no puede ir por arriba de la ley". Pero eso ha evolucionado muchísimo, por lo menos en mi convicción. Fíjense que lo que estamos planteando no es que todos los de gerente de división para arriba sean encomendados, sino que los veintidós puestos de gerentes superiores sean titulares de los puestos. Por lo tanto, es una evolución, justamente para dar la tranquilidad y equilibrio necesarios entre el director, que cambia cada cinco años y la necesidad de tener una estructura de alta gerencia que tenga estabilidad. Por tanto, el fallo del TCA, por supuesto fue recibido por la empresa en el año 2016. Lo que se decide es acatarlo íntegramente, que es lo único que corresponde, y en eso estamos.

Creo que con esto contesto todas las preguntas; estamos abiertos a las repreguntas

Pienso que esto hay que gestionarlo, sabiendo que hay personas que, en muchos casos, están absolutamente convencidas de que esto no les conviene. Estamos tratando de trasladar la idea de que esto hay que mirarlo desde lejos, porque a ninguno de los hoy involucrados, que son los gerentes de áreas o de división, los afecta en principio. Esto está planteado a futuro, hacia los próximos cuadros gerenciales. De cualquier forma es legítimo que estén preocupados y convencidos de que esto no les conviene. Yo soy muy contemplativo al respecto y se los he dicho cada vez que he podido: esto es natural; sigamos trabajando.

Se habla mucho del tema de la confianza. Créanme que durante estos últimos ocho años se ha hecho una cantidad de cosas en la mesa de trabajo. Tengo una confianza muy grande en el cuerpo gerencial y creo que ellos la han depositado en mí también, porque hemos gestionado cosas muy complejas y hemos salido adelante, tomando resoluciones con informes técnicos. No voy a abundar en la cantidad de cosas que han pasado en la UTE en estos últimos años, pero esto se hizo con esta gente. Esta gente merece el mayor de mis respetos. Pero no es con esta gente que estamos planteando algo que afecte a las personas que están hoy; estamos pensando en el futuro; estamos pensando en la alta gerencia que necesita UTE de acuerdo a los desafíos que tiene. Pero ese es un tema de gestión de cambio, y quienes estamos impulsando esto queremos ser muy cuidadosos, porque en el medio tenemos que seguir gestionando la empresa, y hay muchos desafíos hoy y hacia delante.

**SEÑOR NIFFOURI (Amín).-** Sin duda, son bastante esclarecedoras las palabras.

Me parece que lo que hace falta es diálogo con la gerencia y esclarecimiento de la situación. Aquí vino gente, a la que no le atribuyo mala voluntad, a plantear muchas incertidumbres. Hoy se manifiesta que las cosas están claras, pero esa gente tiene incertidumbre. Entonces, algo pasa; hay un canal de diálogo que está faltando o que está fallando. Ellos hablaron aquí naturalmente y lo hicieron en el buen sentido. Dijeron que no sabían cómo se iba a llevar adelante esta reestructura, si se iba a dar biológicamente. La

realidad es que no sabían cómo iba a ser ese proceso; no van a hacer este planteo acá de mala voluntad. Entiendo que lo hicieron porque entienden que la situación es esa.

Por tanto, si la reforma se realiza a partir de que se vayan jubilando los gerentes, lo primero que habría que hacer es hablar con ellos y manifestarles cómo se hará, porque no lo tienen claro, tal como surge de la comparecencia que tuvieron en la Comisión.

Se ha dicho que de treinta gerencias van a quedar veintidós. Ellos no sabían cuál va a ser el rol de cada una de esas veintidós gerencias; es necesario que tengan esto claro. El presidente manifestó dos ejemplos, que dos gerencias que se van a transformar en una. ¿Las ocho gerencias en cuestión van a ser absorbidas? ¿Cuál va a ser la labor de cada gerente? Reitero: estos aspectos no están claros.

Está bueno evolucionar. Precisamente, esto tiene que ver con el discurso que este fin de semana hizo el líder de nuestro sector: dijo que parte de su agenda va a ser un gobierno para evolucionar. Nosotros pretendemos ser gobierno y, como oposición, esto nos parece bueno. Ahora bien: nosotros vamos a luchar para que a esos cargos se llegue por concurso y no por asignación política; no tengan dudas de que lo vamos a hacer.

Por otra parte, lo que se hizo, ya se hizo. Según la información que usted nos hizo llegar, también en 2007 y 2008 entraron directamente; en esa época, el gobierno también era de la misma fuerza política. O sea que lo que se hizo mal, se debe corregir y tratar de que no vuelva a suceder. El compromiso que tenemos es tratar de lograr que eso no suceda.

Sin duda, hay elementos que no se están comunicando bien y, en consecuencia, los funcionarios no tienen las cosas claras

Por otra parte, hoy preguntaba -si quiere, me contesta- cuál fue la argumentación de los dos directores que no votaron esta modificación. ¿Cuáles fueron, a grandes rasgos -no le voy a pedir que me explique detalladamente- las razones por las que no votaron? ¿Qué adujeron cuando no votaron esta resolución?

Estas son las dudas que tenemos. Está claro que no las tenemos solo nosotros; hay mucha gente que aparentemente tiene las mismas dudas.

**SEÑOR CASARAVILLA (Gonzalo).-** Creo que la información está, y con bastante detalle.

Como los arreglos son muy parecidos a los que mencionamos, nadie tiene dudas. Obviamente, si unificamos, la tarea que va a tener que hacer la persona que obtenga el cargo será la misma que hacía la otra persona, pero va a tener que gestionar más. Precisamente, esa es la intención: tener un sistema más ágil hacia abajo de la organización y que las altas gerencias se dediquen a temas estratégicos. Esto se debe a que creemos necesario que la alta gerencia se dedique a temas estratégicos.

Lo que sí creo es que hay un problema de confianza. Las cosas ya están expresadas. De todos modos, me tomé el trabajo de venir y explicarles todo lo que está escrito, documentado y a disposición de todo el mundo.

Además, hemos mantenido muchas reuniones. Yo tengo reuniones en forma periódica. De hecho, en el último mes he tenido dos reuniones con toda la alta gerencia para explicar esto de frente y mano.

En definitiva, el tema es si se cree en lo que está escrito o no. La estructura, la ley orgánica y la reglamentación de UTE indican que todo esto es posible. Cuando decimos que queremos hacer estos veintidós puestos por procesos competitivos pueden confiar en que lo hagamos o no. Todo pasa por confiar o no. Cada vez que yo me he

comprometido a algo, lo he cumplido. Evidentemente, va a depender de los próximos directorios que esto se lleve adelante o se vuelva a la vieja práctica de hacer designaciones a dedo.

Así que este es un tema de confianza. Y la confianza se construye trabajando. Por suerte, tenemos mucho trabajo y tratamos muchos temas, en los cuales la confianza es fundamental. ¿Cómo se mide la confianza? Si hay algo que funciona en UTE es la confianza respecto a la gestión que se está llevando adelante. Se debe tener en cuenta que nosotros manejamos asuntos muy complejos, que implican muchos millones de dólares; lo hacemos trabajando en equipo, confiando mutuamente. Cada tema complejo que viene de directorio fue previamente hablando con el presidente; eso funciona así.

Entonces, la base es la confianza. Así hemos trabajando en los últimos ocho años; con Briozzo compartimos la presidencia y la vicepresidencia de UTE. Hay que construir y hablar mucho. Lo que sucede es que la gente tiene la tendencia natural de convencerse de que algo que no le conviene está mal. Así decía Barrios Amorín. Hay otro texto -no recuerdo el autor- que dice que lo peor es cuando alguien está convencido de algo, porque cuando alguien sabe que está en falta, cuando uno hace algo, uno piensa que, bueno, esas son las reglas de juego, pero en este caso, el directorio de buena fe está llevando adelante una propuesta para mejorar UTE, pero si la persona está convencida de lo contrario, es muy difícil hacer la del cambio. Ese es el desafío que tenemos. Como cualquier gestión de cambio, debemos dialogar y trabajar mucho. Lo que no podemos hacer es lo que dijimos: nada sería más reprobable que no intentarlo.

Con respecto a los motivos por los que votaron en contra algunos directores, debo decir que el día que esto se votó en el Directorio, yo no estaba. Sin embargo, quedó una constancia en acta del director Ami. Como no la traje, me comprometo a mandarla. También voy a revisar si otros directores dejaron constancias en el acta, y si es así, las remitiré.

Aclaro que acá vengo a hablar en representación de UTE. El organismo ya se expresó y resolvió. He traído dos resoluciones del Directorio. Cada resolución se explica por sus fundamentos. Toda resolución tiene que tener fundamentos. Los fundamentos están en las resoluciones. UTE intenta ser muy prolija en cuanto a sus resoluciones: pone hasta los "Resultando" y "Considerando", y toma la resolución en forma fundada.

También aclaro que los directores que no votan una resolución no son responsables por sus consecuencias; así está establecido en la Ley Orgánica de UTE.

Reitero que voy a ver si hay alguna constancia en actas respecto a este tema y, si es así, se las haré llegar.

Gracias.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión agradece el material que han dejado y agradece su colaboración.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión.

≠